



Rencana Strategis

Pusat Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Pengawasan Obat dan
Makanan

PPSDM POM

Tahun

2020

2024

Kantor Badan POM

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

Kantor PPSDM POM

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

KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN

NOMOR : HK.02.02.82.05.20.2060 TAHUN 2020

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
TAHUN 2020-2024

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah setiap Entitas harus menyusun Rencana Strategis;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 5 pada Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020-2024, Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan berfungsi sebagai pedoman bagi seluruh unit organisasi Eselon I dan satuan kerja di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan dalam menyusun Rencana Strategis tahun 2020-2024;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan tentang Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2020-2024;

Kantor Badan POM

Jl. Percetakan Negara No.23, Jakarta Pusat, 10560, Indonesia

Telepon : (021) 4244691, 4209221, 4263333, 4244755
4241781, 4244819

Email : halobpom@pom.go.id

Website : www.pom.go.id

Kantor PPSDM POM

Gedung Gudang Listrik Lantai 4

Jl. Salemba Raya No.19, Jakarta Pusat, 10440, Indonesia

Telepon : (021) 3103100

Fax : (021) 3103700

Email : ppsdmpom@pom.go.id

-2-

- Mengingat
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).
 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 Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10).
 5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986).
 6. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 26 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1745).
 7. 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).

Kantor Badan POM

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

Kantor PPSDM POM

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

-3-

8. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 446).
9. Keputusan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor HK.02.01.1.2.06.20.221 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan, Pemantauan dan Evaluasi Rencana Strategis Tahun 2020-2024 di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TENTANG RENCANA STRATEGIS PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN.
- Pertama : Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020-2024, yang selanjutnya disebut Rencana Strategis PPSDM POM, disusun mengacu pada Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020-2024.
- Kedua : Rencana Strategis PPSDM POM memuat visi, misi, tujuan, sasaran strategis, arah kebijakan, strategi, dan program, serta kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan dalam rangka mencapai sasaran pembangunan nasional dan program prioritas Badan Pengawas Obat dan Makanan.

Kantor Badan POM

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

Kantor PPSDM POM

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

-4-

- Ketiga : Rencana Strategis PPSDM POM sebagaimana dimaksud pada Diktum Pertama, berfungsi sebagai:
1. Acuan bagi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan dalam menyusun kegiatan tahun 2020-2024.
 2. Dasar penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan.
- Keempat : Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan secara berkala.
- Kelima : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
- Keenam : Apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini, maka akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 2 Mei 2020
Kepala Pusat Pengembangan SDM
Pengawasan Obat dan Makanan



Syamsidar Thamrin, ST, MBA.

KATA PENGANTAR

Berdasarkan siklus perencanaan pembangunan nasional, saat ini merupakan periode terakhir penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dalam era Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025.

Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) Tahun 2020-2024 mengacu pada visi, misi, tujuan, arah kebijakan, dan strategi Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan (Badan POM) 2020-2024 sebagaimana yang ditetapkan dalam Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020-2024. Rencana Strategis PPSDM POM juga telah mempertimbangkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang ada atau yang mungkin timbul.

Upaya Badan POM dalam mewujudkan visi dan misi yang ditetapkan, dilandasi dengan adanya fungsi perencanaan, pengorganisasian, serta monitoring. Sebagai bagian dari Badan POM, PPSDM POM sepenuhnya mendukung Badan POM dalam menjalankan peran strategis, tugas, dan fungsinya, melalui implementasi bisnis proses PPSDM POM dalam mengembangkan kapasitas dan kapabilitas SDM Pengawasan Obat dan Makanan melalui pengelolaan kompetensi.

Rencana Strategis PPSDM POM 2020-2024 diharapkan dapat mengawal pencapaian perencanaan strategis Badan POM 2020-2024 menuju Good Government dan Clean Governance serta mengawal transformasi Badan POM menjadi pemerintahan kelas dunia.

Rencana Strategis PPSDM POM 2020-2024 ini merupakan pedoman dalam penyusunan kebijakan, perencanaan, dan pelaksanaan kinerja tahunan dalam pengelolaan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang disusun secara sistematis, terarah, dan berkesinambungan, sebagai wujud nyata implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan PPSDM POM sebagaimana amanah Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Semoga Rencana Strategis PPSDM POM 2020-2024 yang telah disusun ini dapat terlaksana sebagai upaya perwujudan visi dan misi Badan POM.

Jakarta, 2 Mei 2020

Kepala Pusat Pengembangan SDM
Pengawasan Obat dan Makanan



Syamsidar Thamrin, ST, MBA.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	4
BAB I - PENDAHULUAN	6
1.1. KONDISI UMUM	6
1.1.1. Dasar Hukum.....	11
1.1.2. Tugas dan Fungsi.....	14
1.1.3. Struktur Organisasi.....	16
1.1.4. Sumber Daya.....	17
1.1.5. Capaian Kinerja PPSDM POM	24
1.1.6. Penghargaan PPSDM POM	33
1.2. POTENSI DAN PERMASALAHAN.....	33
1.2.1. Isu Internal.....	34
1.2.1. Isu Eksternal.....	39
BAB II - VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS	46
2.1. VISI.....	46
2.2. MISI	46
2.3. BUDAYA ORGANISASI.....	51
2.4. TUJUAN	52
2.5. SASARAN STRATEGIS	53
2.5.1. <i>Stakeholder Perspective</i>	57
2.5.2. <i>Internal Process Perspective</i>	68

2.5.3.	<i>Learning and Growth Perspective</i>	78
BAB III - ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN		
	KERANGKA KELEMBAGAAN	84
3.1.	ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI BADAN POM 2020-2024.....	84
3.2.	ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PPSDM POM 2020-2024.....	86
3.2.1.	Peningkatan kapasitas SDM Badan POM dan pemangku kepentingan.	87
3.2.2.	Peningkatan akuntabilitas kinerja dan kualitas kelembagaan Pengawasan Obat dan Makanan..	88
3.3.	KERANGKA REGULASI.....	102
3.4.	KERANGKA KELEMBAGAAN	105
3.4.1.	Struktur Organisasi.....	106
3.4.2.	Tata Laksana.....	109
3.4.3.	Sumber Daya Manusia	110
BAB IV - TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN		
4.1.	TARGET KINERJA	111
4.1.1.	Kegiatan dalam Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan POM.	114
4.2.	KERANGKA PENDANAAN	128
BAB V - PENUTUP		
		130

LAMPIRAN KEPUTUSAN KEPALA PUSAT
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PEGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
NOMOR HK.02.02.82.05.20.2060 TAHUN 2020
TENTANG RENCANA STRATEGIS PUSAT
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
TAHUN 2020-2024

BAB I - PENDAHULUAN

1.1. KONDISI UMUM

Sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 yang merupakan periode keempat dari pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, fokus pembangunan diarahkan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan pada terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing.

Pengawasan Obat dan Makanan dalam 5 (lima) tahun ke depan akan menghadapi berbagai tantangan antara lain: 1) Aspek kesehatan; 2) Aspek sosial; 3) Aspek ekonomi; 4) Aspek keamanan; dan 5) Aspek teknologi.

Dalam RPJMN 2020-2024, disebutkan bahwa sistem pengawasan Obat dan Makanan belum berjalan dengan optimal. Dikaitkan dengan tantangan yang akan dihadapi oleh Badan Pengawas Obat dan Makanan (Badan POM), maka perlu menyusun langkah strategis dalam rangka

mengantisipasi dampak yang akan terjadi khususnya di masyarakat. Upaya-upaya tersebut harus selaras dengan kebijakan pembangunan nasional yang telah ditetapkan oleh Pemerintah, salah satunya melalui peningkatan SDM pengawasan Obat dan Makanan, menitikberatkan pada manusia (pegawai) sebagai *human capital*, termasuk pemberdayaan masyarakat, peningkatan pemanfaatan infrastruktur dan teknologi bagi pelaksanaan pengawasan Obat dan Makanan, serta peningkatan jejaring pengawasan Obat dan Makanan nasional maupun internasional.

Dengan tantangan yang semakin kompleks dalam 5 (lima) tahun ke depan, Badan POM harus menyiapkan SDM yang kompeten, dengan jumlah yang cukup untuk dapat menghadapi berbagai tantangan tersebut. Upaya peningkatan kompetensi harus terus dilakukan, sebagai bagian dari strategi perencanaan dan pengembangan pegawai Badan POM, khususnya dalam menyiapkan SDM untuk duduk dalam posisi strategis organisasi sesuai dengan standar kompetensi dan kualifikasi jabatan.

SDM yang dimiliki Badan POM sampai dengan tahun 2019 berjumlah 4.761 (empat ribu tujuh ratus enam puluh satu) orang yang tersebar di unit kerja Pusat dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di seluruh Indonesia. Apabila dihitung berdasarkan analisis beban kerja dan target yang ditetapkan, jumlah SDM Badan POM tersebut belum memadai secara kompetensi dan jumlah, serta belum dapat mendukung pelaksanaan tugas pengawasan Obat dan Makanan secara optimal. Dari SDM yang dimiliki Badan POM tersebut, masih terdapat 27,85% pegawai dengan jenjang pendidikan non sarjana. Tiga terbesar atas unit kerja di Badan POM dengan persentase SDM yang memiliki pegawai pada jenjang pendidikan non sarjana, yaitu berturut-turut (Balai Besar POM) BBPOM di Bandar Lampung (47,42%), BBPOM di Medan (44,83%), dan BBPOM di Pekanbaru (43,18%).

Tabel 1.1. Profil Pegawai Badan POM Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2019.

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S3	6	0,13%
S2	394	8,28%
Profesi	1.699	35,69%
S1	1.574	33,06%
S1 + D3	570	11,97%
Non Sarjana (SMA ke bawah)	518	10,88%
Total	4.761	100%

Sumber: Biro Umum dan Sumber Daya Manusia Badan POM, 2019.

Badan POM sebagai organisasi yang *scientific based* harus didukung oleh SDM dengan pendidikan Magister (S2) dan Doktor (S3) yang lebih banyak dari saat ini. Dengan tantangan yang semakin kompleks, Badan POM juga harus didukung dengan SDM yang kompeten. Berdasarkan hasil penilaian kompetensi tahun 2019, pegawai Badan POM dinyatakan telah memiliki kompetensi manajerial sesuai dengan standar jabatan sebanyak 75,3%.

Badan POM harus mempunyai strategi manajemen SDM yang tepat untuk mengoptimalkan potensi dan kompetensi yang dimiliki SDM Badan POM saat ini, serta untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan pada semua jenis dan jenjang jabatan, meliputi Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, maupun Jabatan Fungsional. Pembinaan karir dan kompetensi pegawai melalui penerapan manajemen karir pegawai dengan kegiatan pengembangan karir, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi pegawai harus dilakukan secara terarah dan berkesinambungan, adil, transparan, dan konsisten untuk menjamin pelaksanaan perencanaan kaderisasi kepemimpinan (*succession planning*), perencanaan karir (*career planning*) pegawai, maupun perencanaan pengembangan pegawai (*individual development*

planning) berjalan baik dan dapat mendukung pelaksanaan pengawasan Obat dan Makanan di Indonesia.

Dengan terbitnya Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan, yang selanjutnya dijabarkan lebih rinci pada Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 26 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) menjadi salah satu unit kerja mandiri setingkat Eselon II. Sesuai dengan Peraturan Badan POM, PPSDM POM memiliki tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, dan pemantauan evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan SDM sesuai peraturan perundang-undangan.

PPSDM POM bersama dengan Biro Umum dan SDM memiliki tanggung jawab terhadap implementasi manajemen SDM di Badan POM, khususnya implementasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana diamanahkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, dan implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagaimana diamanahkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam Manajemen PNS, PPSDM POM bertanggung jawab dalam mendukung implementasi pengembangan karier, promosi, dan mutasi PNS Badan POM. PPSDM POM bertanggung jawab untuk mendorong pengembangan kompetensi PNS Badan POM, minimal 20 Jam Pelajaran setiap tahun sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah tersebut. Sedangkan dalam Manajemen PPPK, PPSDM POM bertanggung jawab dalam pengembangan kompetensi PPPK. Selain itu PPSDM POM juga memiliki tugas untuk melakukan pengembangan serta penilaian dan sertifikasi kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan sesuai dengan ketentuan dalam peraturan

perundang-undangan. Program sertifikasi Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan merupakan program prioritas nasional dalam pembangunan SDM di Indonesia.

Badan POM sebagai organisasi yang melaksanakan tugas pengawasan Obat dan Makanan harus menjamin kualitas SDM Pengawas Obat dan Makanan, sehingga PPSDM POM sesuai tugas, fungsi, dan kewenangannya berkomitmen melaksanakan program Sertifikasi Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan untuk mendukung pembangunan SDM Badan POM. Sertifikasi Kompetensi akan menjadi nilai tambah bagi SDM Pengawasan Obat dan Makanan dengan mengedepankan prinsip pengawasan Obat dan Makanan yang terstandar, juga sekaligus sebagai upaya dalam mempersiapkan bonus demografi di Indonesia pada tahun 2030 mendatang.

Sertifikasi Kompetensi yang dilaksanakan oleh PPSDM POM merupakan pemberian sertifikat kompetensi secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja atau Standar Kompetensi Khusus. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi SDM POM akan dilakukan melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan POM yang telah terlisensi secara Nasional oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM, sesuai dengan Keputusan Kepala Badan POM tentang Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Badan POM, PPSDM POM ditunjuk sebagai Koordinator Kelompok Kerja Manajemen Perubahan Reformasi Birokrasi Badan POM. PPSDM POM sebagai koordinator bertanggung jawab untuk memastikan Kelompok Kerja Manajemen Perubahan melaksanakan tugasnya dalam mengubah secara sistematis dan konsisten sistem dan mekanisme kerja organisasi, serta pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja untuk menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi. Selain itu, PPSDM POM juga harus dapat memastikan target nilai indeks Reformasi Birokrasi pada Area Perubahan

Manajemen Perubahan dapat tercapai setiap tahunnya dalam periode rencana strategis 2020-2024.

Sebagaimana amanat tersebut dan dalam rangka mendukung pencapaian program prioritas Pemerintah dan Reformasi Birokrasi, PPSDM POM sesuai kewenangan, tugas dan fungsinya menyusun Rencana Strategis yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, serta program dan kegiatan untuk periode 2020-2024. Penyusunan Rencana Strategis PPSDM POM ini berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) periode 2020-2024, Rencana Strategis Badan POM 2020-2024, dan perubahan lingkungan strategis pengawasan Obat dan Makanan.

1.1.1. Dasar Hukum

- a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477).
- c. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.
- d. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80).

- e. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 180).
- f. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10).
- g. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986).
- h. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 25 Tahun 2015 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1114).
- i. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 181/PMK.06/2016 tentang Penatausahaan Barang Milik Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1817).
- j. Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 15 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Tingkat Keterampilan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1361)
- k. Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Tingkat Keahlian (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1364)
- l. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 26 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1745).

- m. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1907).
- n. Peraturan Lembaga Administrasi Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1127).
- o. 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).
- p. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 576).
- q. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 27).
- r. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 7 Tahun 2020 tentang Kamus Kompetensi Teknis Jabatan Urusan Pemerintah Bidang Pengawasan Farmasi dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 237).
- s. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 446).

- t. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi tahun 2020-2024 Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441).
- u. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442).
- v. Keputusan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor HK.02.01.1.2.06.20.221 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan, Pemantauan dan Evaluasi Rencana Strategis Tahun 2020-2024 di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.

1.1.2. Tugas dan Fungsi

Badan POM menempatkan SDM sebagai modal insani (*human capital*) organisasi, karena SDM yang kompeten adalah aset berharga untuk mendorong eksistensi dan kinerja organisasi dalam melindungi masyarakat dari produk Obat dan Makanan yang tidak memenuhi ketentuan. Sebagai aset berharga organisasi, SDM Badan POM senantiasa harus ditingkatkan kompetensinya. Peningkatan kompetensi SDM Badan POM adalah kegiatan yang menjadi prioritas Badan POM dengan harapan dapat menghasilkan SDM Badan POM yang memiliki kinerja yang unggul.

Sebagaimana amanah Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), disebutkan bahwa setiap ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi SDM Badan POM merupakan upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan. Hal ini dilaksanakan dalam rangka penerapan manajemen ASN di Badan POM berdasarkan sistem merit, yaitu berdasarkan perbandingan

kualifikasi kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

Untuk melaksanakan program pengembangan kompetensi SDM Badan POM tersebut, maka berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan serta Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 26 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, didirikan PPSDM POM, sebuah unit organisasi setingkat Eselon II, pada tanggal 15 Februari 2018.

PPSDM POM memiliki peran strategis dalam mendukung tugas utama Badan POM melalui pengelolaan kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan, internal maupun eksternal Badan POM yang mendukung pengawasan Obat dan Makanan. Pengelolaan kompetensi dalam hal ini meliputi penilaian / uji kompetensi SDM, sertifikasi kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan, evaluasi kesenjangan kompetensi SDM, serta mengisi kesenjangan kompetensi maupun menyiapkan SDM yang kompeten melalui pengembangan kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan di Badan POM maupun di luar Badan POM. Di samping itu dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM, PPSDM POM berperan sebagai koordinator Manajemen Perubahan Badan POM untuk melakukan perubahan terhadap pola pikir dan budaya kerja pegawai di lingkungan Badan POM sesuai dengan nilai-nilai dasar organisasi Badan POM.

Sesuai dengan Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 26 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, PPSDM POM memiliki tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, dan pemantauan evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan SDM sesuai peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya, PPSDM POM menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang standardisasi dan penilaian kompetensi, perencanaan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan SDM;
- b. Pelaksanaan di bidang standardisasi dan penilaian kompetensi, perencanaan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan SDM;
- c. Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan di bidang standardisasi dan penilaian kompetensi, perencanaan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan SDM; dan
- d. Pelaksanaan administrasi pusat.

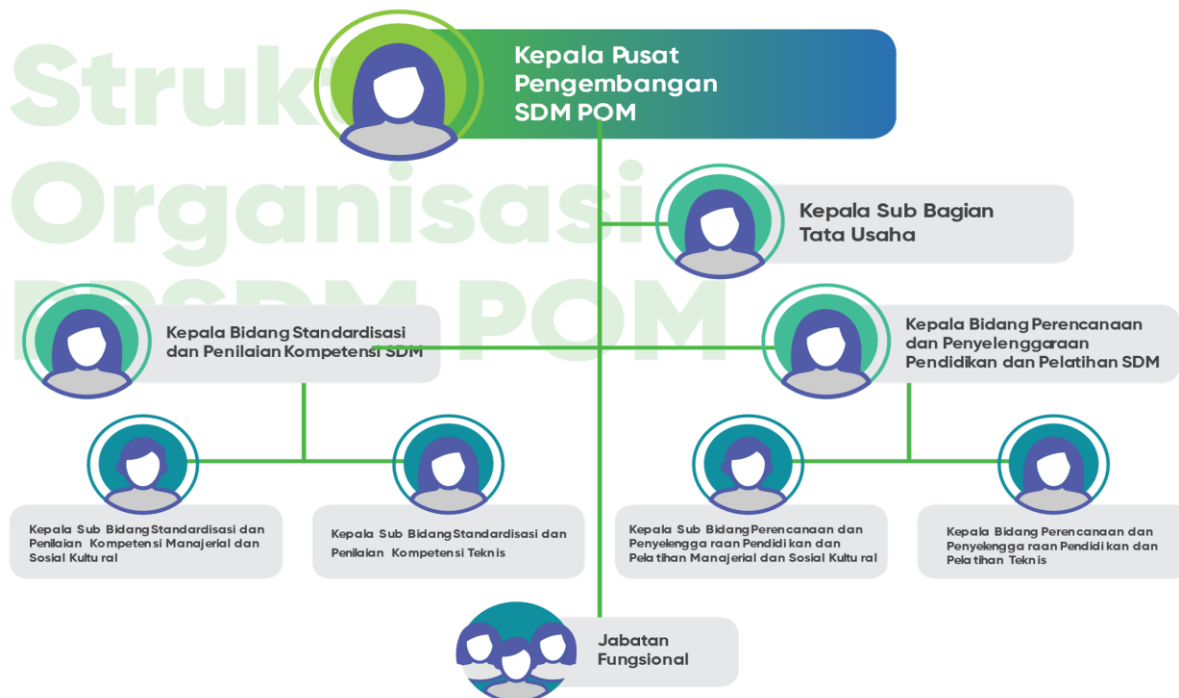
PPSDM POM juga melaksanakan fungsi koordinasi untuk semua unit kerja Badan POM Pusat maupun Balai Besar POM / Balai POM / Loka POM di seluruh Indonesia dalam rangka pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan, dan menjamin pengembangan kompetensi setiap PNS minimal 20 Jam Pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

1.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dan tata kerja PPSDM POM mengacu kepada Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 26 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan. Secara struktural, PPSDM POM berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan POM. Untuk mendukung tugas dan fungsinya, PPSDM POM mempunyai 2 (dua) Bidang dan 1 (satu) Sub Bagian, yaitu:

- a. Bidang Standardisasi dan Penilaian Kompetensi SDM.
- b. Bidang Perencanaan dan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan SDM.
- c. Sub Bagian Tata Usaha.

Struktur Organisasi PPSDM POM sebagai berikut:

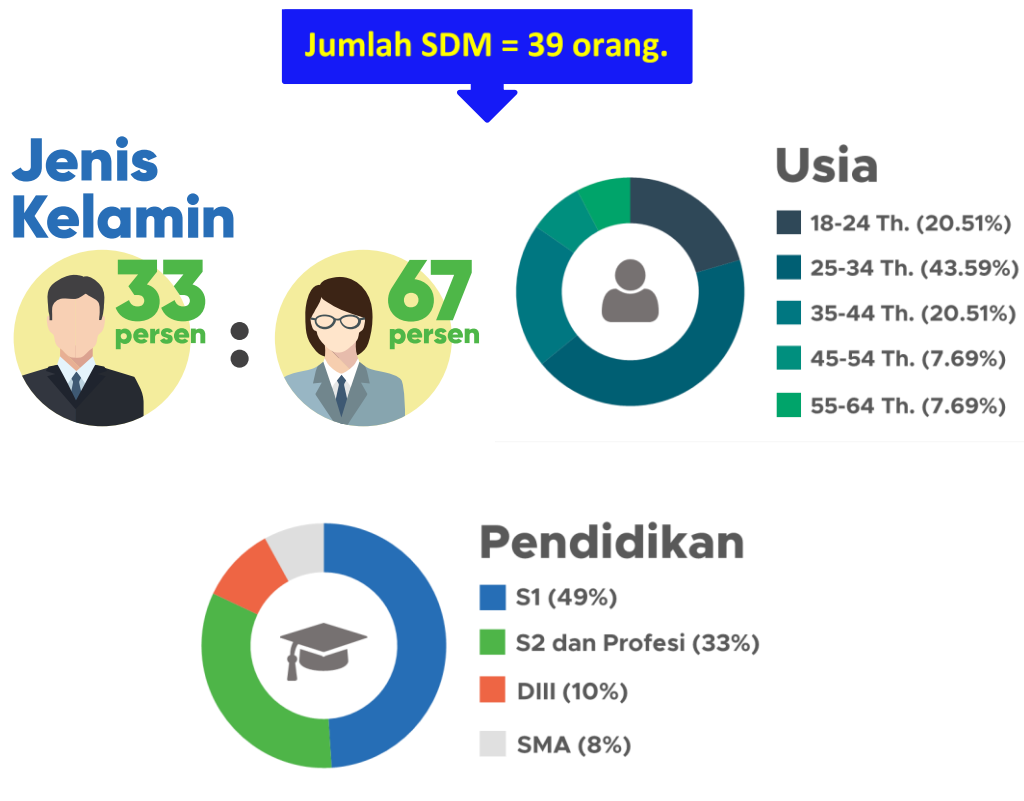


Gambar 1.1. Struktur Organisasi PPSDM POM.

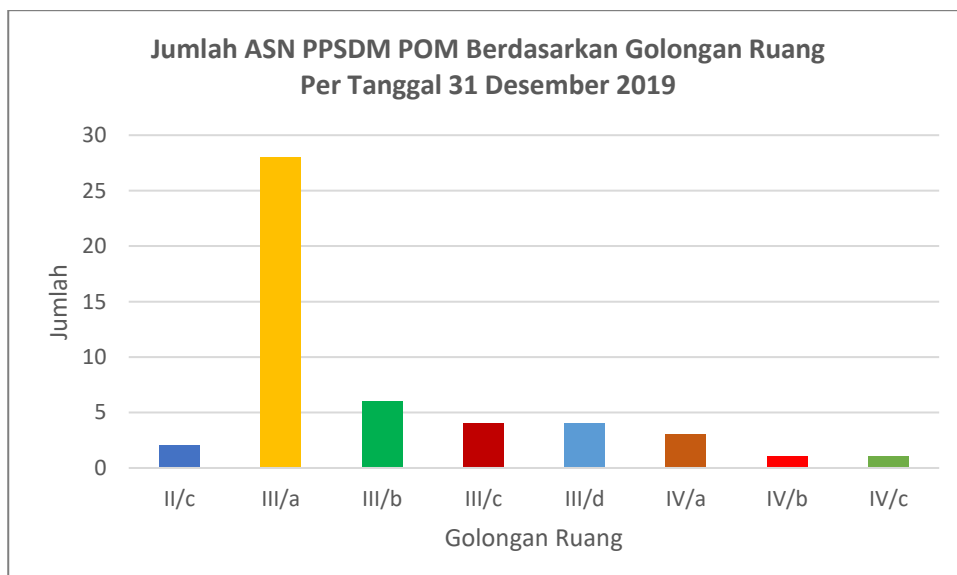
1.1.4. Sumber Daya

1.1.4.1. Sumber Daya Manusia

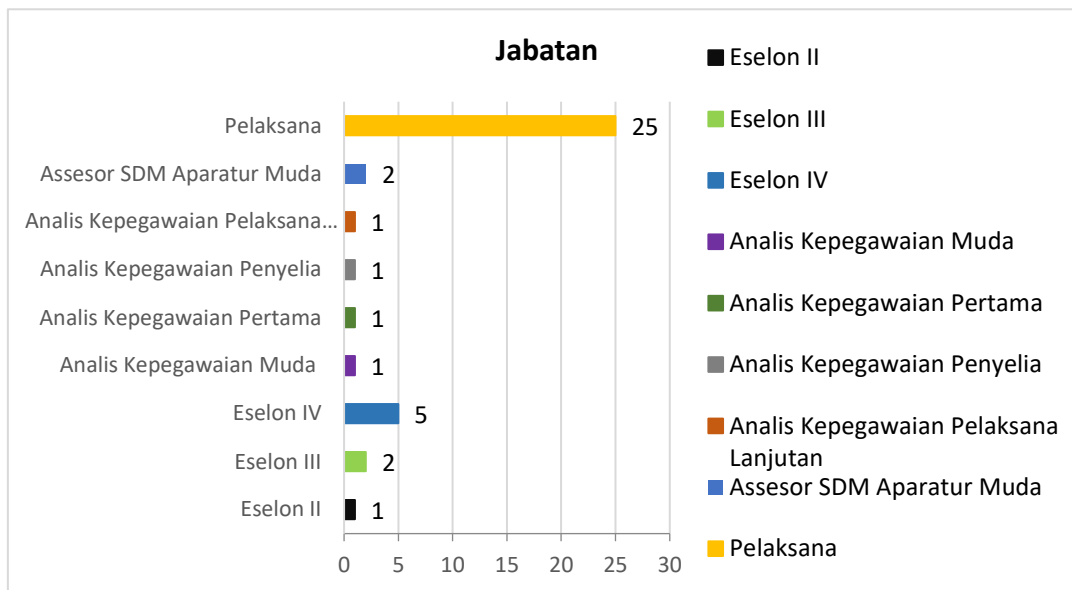
Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi PPSDM POM, diperlukan SDM yang memiliki berbagai latar belakang pendidikan, keahlian, dan kompetensi yang memadai. Data per tanggal 31 Desember 2019, jumlah SDM yang dimiliki PPSDM POM untuk melaksanakan tugas dan fungsi pengembangan SDM pengawasan Obat dan Makanan adalah 39 (tiga puluh sembilan), dengan profil sebagaimana gambar berikut.



Gambar 1.2. Profil Pegawai PPSDM POM Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan (Data Per Tanggal 31 Desember 2019).



Gambar 1.3. Profil Pegawai PPSDM POM Berdasarkan Golongan Ruang (Data Per Tanggal 31 Desember 2019).



Gambar 1.4. Profil Pegawai PPSDM POM Berdasarkan Jabatan (Data Per Tanggal 31 Desember 2019).

Dari gambar di atas dapat terlihat bahwa pegawai PPSDM POM didominasi gender perempuan yaitu sebanyak 26 (dua puluh enam) orang (66,67%), sedangkan pegawai dengan gender laki-laki sejumlah 13 (tiga belas) orang (33,33%). Adapun pegawai PPSDM POM berdasarkan usia didominasi generasi pada rentang usia 25-34 tahun yaitu sebanyak 43,59%, sedangkan yang paling sedikit jumlahnya yaitu pada rentang usia 45-54 tahun dan 55-64 tahun dengan jumlah masing-masing 9,69%.

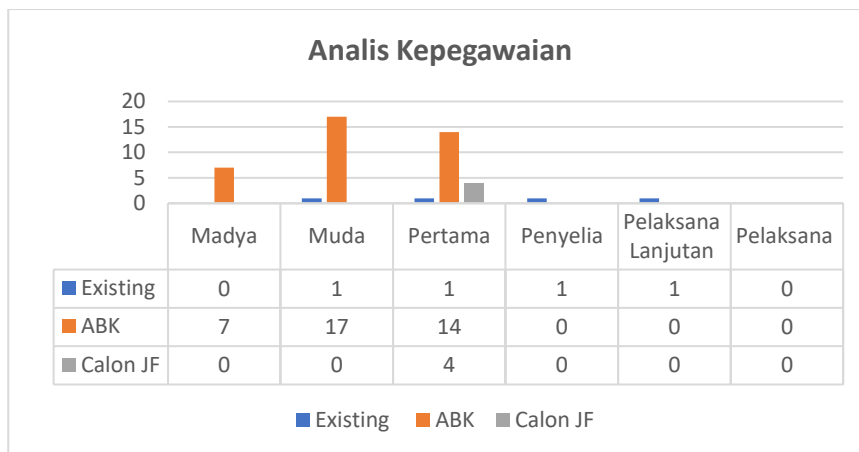
Jumlah pegawai PPSDM POM dengan pendidikan Magister (S2) sejumlah 4 (empat) orang (10,26%), pendidikan Profesi sebanyak 9 (sembilan) orang (23,08), pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 19 (sembilan belas) orang (48,72%), pendidikan Diploma (DIII) sebanyak 4 (empat) orang (10,26%, dan pendidikan SMA sebanyak 3 (tiga) orang (7,69%).

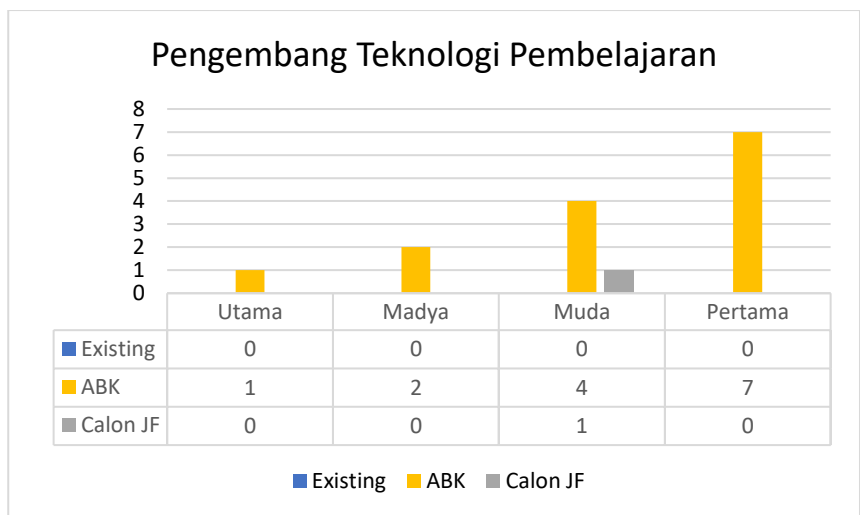
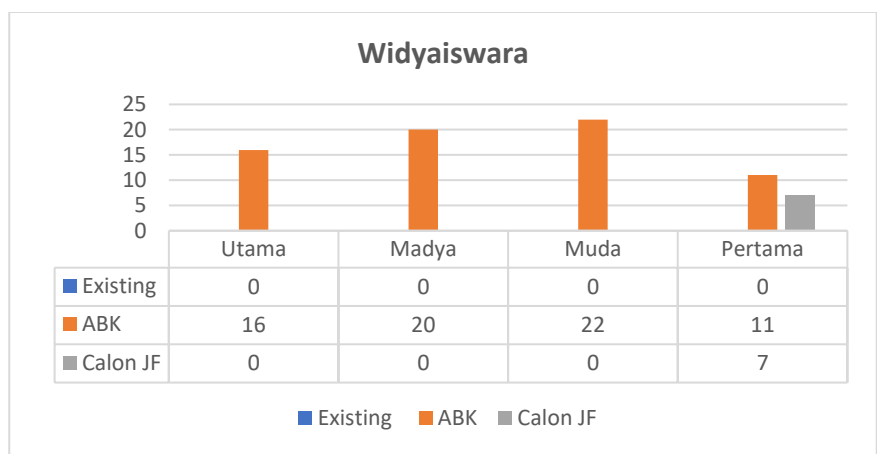
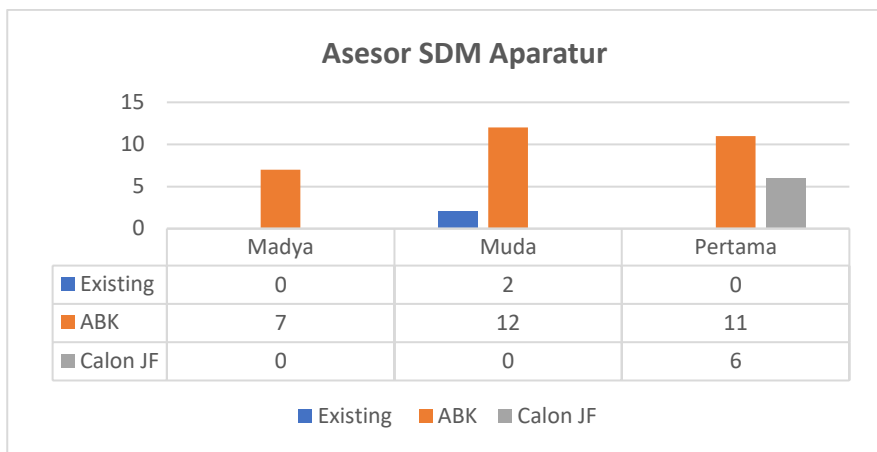
Sebagai unit yang bertanggung jawab dalam pengembangan kompetensi untuk seluruh pegawai Badan POM, baik di Pusat maupun di daerah, serta SDM Pengawas Obat dan Makanan di luar instansi Badan

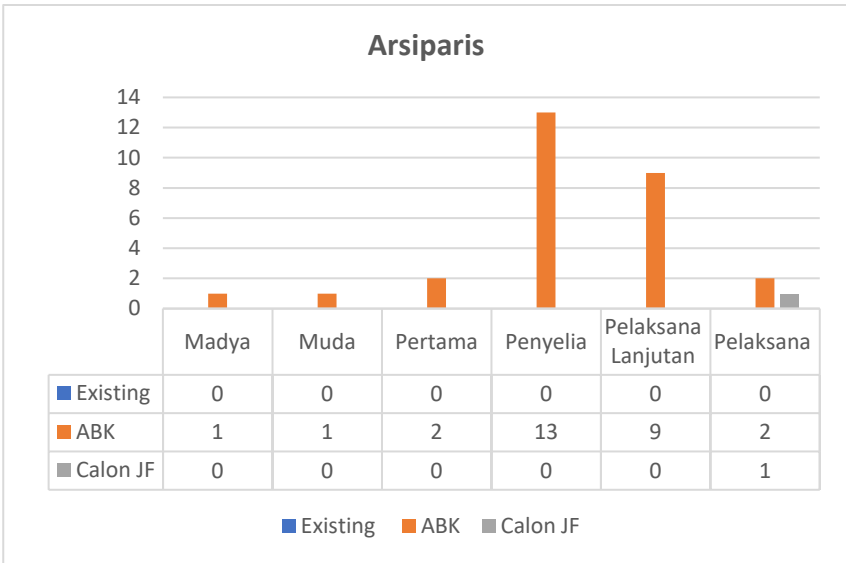
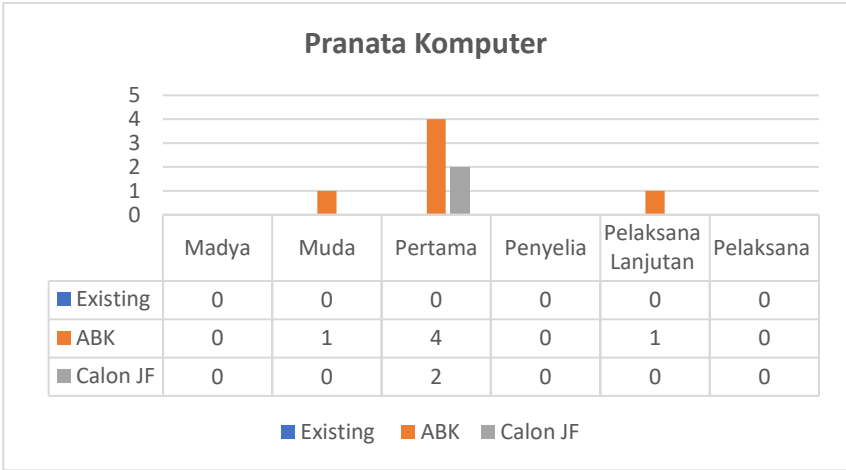
POM, pegawai PPSDM POM memerlukan jumlah dan kompetensi yang memadai. Kualifikasi pendidikan pegawai PPSDM POM masih sebagian besar Sarjana, sehingga masih perlu ditingkatkan menjadi Magister ataupun Doktor untuk menunjang bidang tugasnya. Strategi yang dilakukan dalam melakukan percepatan adalah dengan melakukan *open recruitment* bagi pegawai yang memiliki pendidikan minimal pasca sarjana, terutama untuk menjadi Widyaiswara di PPSDM POM, dan juga mendorong para pegawai PPSDM POM untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu PPSDM POM juga melakukan percepatan pemenuhan kompetensi melalui program magang pegawai PPSDM POM di unit kerja teknis di Badan POM maupun di instansi swasta.

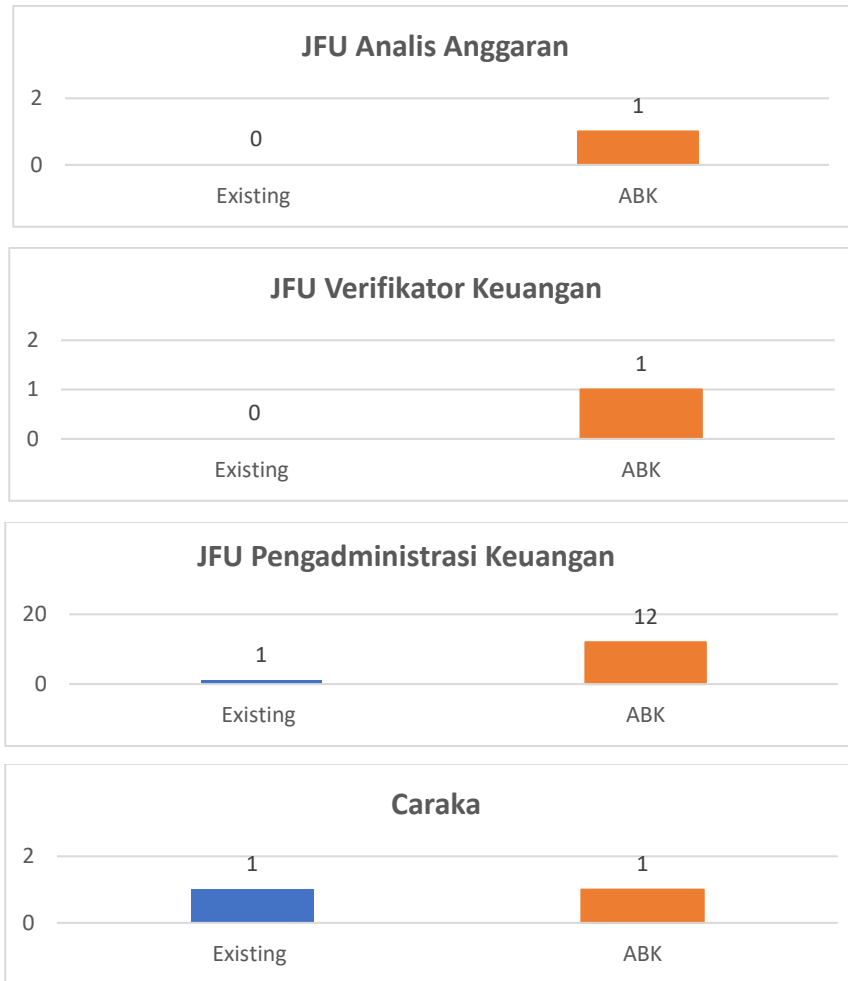
Selain itu dalam pengembangan kompetensi dan karir di lingkungan PPSDM POM mengacu pada keselarasan kompetensi yang dibutuhkan oleh jabatan yang diduduki oleh masing-masing pegawai, sebagaimana yang disampaikan pada gambar tentang profil pegawai PPSDM POM berdasarkan Jabatan. Untuk pegawai yang masih dalam status calon dari Jabatan Fungsional Tertentu, akan segera diusulkan untuk diangkat sesuai dengan Jabatan Fungsional yang menjadi formasi pada saat penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Adapun jumlah ideal pegawai PPSDM POM berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dibandingkan dengan jumlah pegawai *existing* di PPSDM POM sebagai berikut di bawah ini.









Gambar 1.5. Jumlah Ideal Pegawai PPSDM POM Dibandingkan dengan Jumlah ABK

1.1.4.2. Sarana dan Prasarana

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.

Sebagai unit kerja yang bertanggung jawab dalam pengembangan SDM Pengawas Obat dan Makanan, terutama dikarenakan PPSDM POM sebagai instansi pembina Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, PPSDM POM terus berbenah diri untuk mempersiapkan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan mampu menjadi salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah yang terakreditasi sebagaimana yang dipersyaratkan dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 25 Tahun 2015 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah.

Saat ini PPSDM POM belum memiliki gedung kantor yang definitif / tetap, sehingga saat ini masih menyewa Gedung untuk kantor operasional, tempat penilaian / uji kompetensi, sertifikasi kompetensi, dan pengembangan kompetensi / Diklat.

Perkembangan teknologi informasi menuntut tersedianya alat pengolah data dan komunikasi yang semakin memadai. Sebagai sarana penunjang kelancaran pelaksanaan kegiatan dan membantu mendorong peningkatan kinerja pegawai, PPSDM POM masih membutuhkan pemenuhan alat pengolah data dan komunikasi.

1.1.5. Capaian Kinerja PPSDM POM

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi Badan POM.

Sebelum tahun 2018, bagian yang mengelola pengembangan kompetensi masih bagian dari Biro Umum, sehingga Rencana Strategis masih bergabung dengan Rencana Strategis Biro Umum. Adapun sasaran strategis terkait pengembangan kompetensi tahun 2015-2017 adalah meningkatnya efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM dengan indikator

persentase SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaiannya, setiap kegiatan diukur dengan menggunakan Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan. Rincian target kinerja kegiatan PPSDM POM tertuang dalam Revisi Rencana Strategis Badan POM Tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2. Capaian Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) PPSDM POM Tahun 2015-2017 (SOTK Lama).

Indikator	2015			2016			2017		
	T	R	% C	T	R	% C	T	R	% C
Presentasi pegawai yang memenuhi standar kompetensi.	65	70,71	108,78	68	72,83	107,1	70	68,36	97,66

Keterangan: T = target; R = realisasi; dan % C = persen capaian.

Sumber: Renstra PPSDM POM Tahun 2018-2019 dan Laporan Kinerja PPSDM POM Tahun 2018 dan 2019.

Tabel 1.3. Capaian Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) PPSDM POM Tahun 2018-2019 (SOTK Baru).

IKK	2018			2019		
	T	R	% C	T	R	% C
SK1. Meningkatnya SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi.						
Presentasi SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi.	72	82,66	114,81	75	75,65	100,87
SK2. Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Roadmap Reformasi Birokrasi Badan POM 2015-2019.						

IKK	2018			2019		
	T	R	% C	T	R	% C
Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	3,80	3,72	97,89	3,85	3,87	100,52

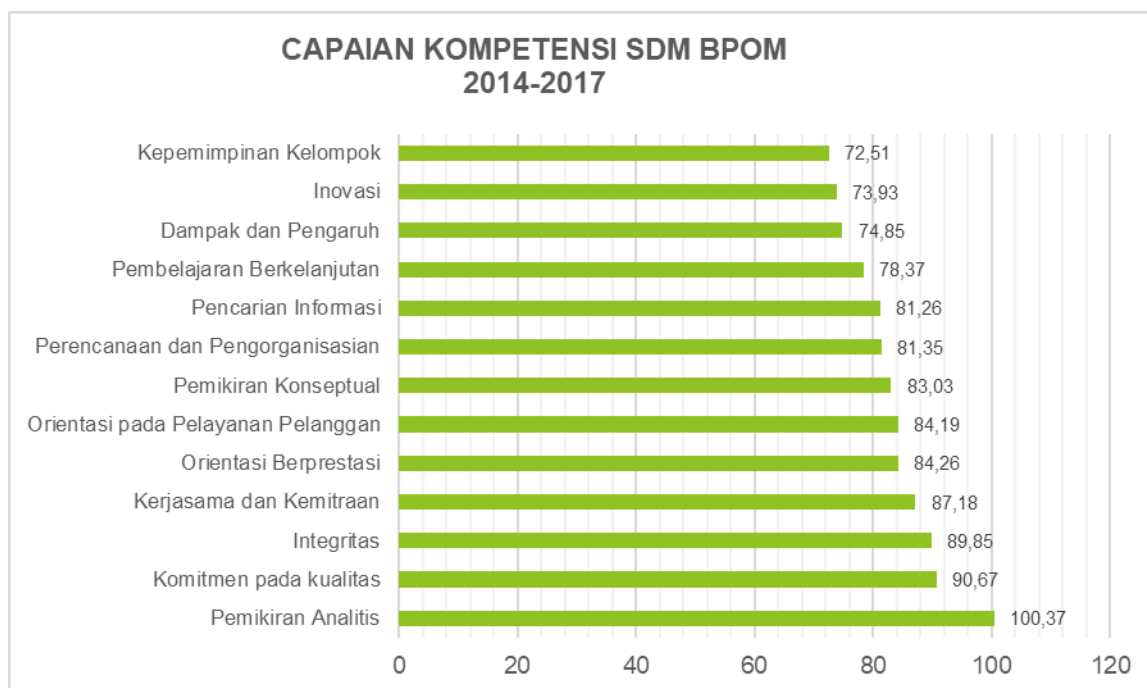
Dari tabel di atas, capaian kinerja PPSDM POM disajikan dalam 2 (dua) matrik, yaitu capaian kinerja tahun 2015-2017 yang merupakan periodet Rencana Strategis sebelum dilakukan restrukturisasi dan tahun 2018-2019 yang merupakan periode Rencana Strategis dengan struktur organisasi dan tata kerja baru.

1.1.5.1. Capaian Kinerja Tahun 2015-2017

Sejak tahun 2012 Badan POM telah melaksanakan pemetaan potensi dan kompetensi untuk seluruh pegawai Badan POM. Pemetaan kompetensi manajerial dilakukan berdasarkan standar kompetensi PNS di lingkungan Badan POM yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan POM Nomor OR.08.1.07.12.4830 Tahun 2012 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan. Penilaian kompetensi dilakukan setiap periode tertentu untuk melihat perubahan kompetensi SDM Badan POM dan pemenuhannya terhadap standar kompetensi jabatan (*job fit*). Persentase dihasilkan dari jumlah total capaian kompetensi pada setiap kompetensi di setiap level dengan total standar kompetensi yang diperoleh di setiap levelnya. Kompetensi dianggap tercapai pada setiap levelnya apabila mencapai nilai 85% dari standar yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil pemetaan kompetensi manajerial di tahun 2014-2017 dengan *Job Person Match* (JPM) 85% diperoleh gambaran bahwasanya 3 (tiga) kompetensi yang paling menonjol pada SDM Badan POM antara lain Pemikiran Analitis, Komitmen pada Kualitas, dan Integritas, sedangkan 3

(tiga) kompetensi yang memiliki kesenjangan yang cukup tinggi dari JPM yang dipersyaratkan antara lain Kepemimpinan Kelompok, Inovasi, dan Dampak Pengaruh.



Gambar 1.6. Capaian Kompetensi SDM Badan POM Tahun 2014-2017.

1.1.5.2. Capaian Kinerja Tahun 2018-2019

- a. **Sasaran Kegiatan I**, Meningkatnya SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi.

Capaian indikator pada Sasaran Kegiatan I Tahun 2019 mengalami penurunan dibandingkan capaian tahun sebelumnya (2018 = 114,81%). Hal ini dikarenakan Standar Kompetensi yang digunakan pada tahun 2019 adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Pada tahun sebelumnya (2014-2018), Standar Kompetensi

yang digunakan mengacu pada Surat Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor OR.08.1.07.12.4830 Tahun 2012 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan. Dengan adanya perubahan Standar Kompetensi, kompetensi yang dipersyaratkan untuk Jabatan Fungsional mengalami peningkatan level sebagaimana dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4. Matriks Level Kompetensi Jabatan

No.	Standar Kompetensi sesuai dengan	
	Surat Keputusan Kepala Badan POM Nomor OR.08.1.07.12.4830 Tahun 2012	PermenPANRB Nomor 38 Tahun 2017
1.	Seluruh Jabatan Fungsional Keterampilan memiliki Standar Kompetensi level 1 (dari 6).	Jabatan Fungsional Pemula memiliki Standar Kompetensi level 1 (dari 5).
		Jabatan Fungsional Pelaksana memiliki Standar Kompetensi level 1 dan 2 (dari 5).
		Jabatan Fungsional Pelaksana Lanjutan disetarakan dengan Eselon IV dengan Standar Kompetensi level 2 (dari 5).

No.	Standar Kompetensi sesuai dengan	
	Surat Keputusan Kepala Badan POM Nomor OR.08.1.07.12.4830 Tahun 2012	PermenPANRB Nomor 38 Tahun 2017
		Jabatan Fungsional Penyelia disetarakan dengan Eselon III dengan Standar Kompetensi level 3 (dari 5).
2.	Jabatan Fungsional Ahli Pertama memiliki standar di bawah Eselon IV dengan Standar Kompetensi level 2 (dari 6).	Jabatan Fungsional Ahli Pertama disetarakan dengan Eselon IV dengan Standar Kompetensi level 2 (dari 5).
3.	Jabatan Fungsional Ahli Muda disetarakan dengan Eselon IV dengan Standar Kompetensi level 3 (dari 6).	Jabatan Fungsional Ahli Muda disetarakan dengan Eselon III dengan Standar Kompetensi level 3 (dari 5).
4.	Jabatan Fungsional Ahli Madya disetarakan dengan Eselon III dengan Standar Kompetensi level 4 (dari 6).	Jabatan Fungsional Ahli Madya disetarakan dengan Eselon II dengan Standar Kompetensi level 4 (dari 5).
5.	Jabatan Fungsional Ahli Utama disetarakan dengan Eselon II dengan Standar Kompetensi level 5 (dari 6).	Jabatan Fungsional Ahli Utama disetarakan dengan Eselon I dengan Standar Kompetensi level 4 dan 5 (dari 5).

Dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi PNS, batas minimal nilai kompetensi pegawai dinyatakan dalam 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%. Predikat nilai JPM adalah sebagai berikut:

- Optimal : memiliki nilai JPM \geq 90%.
- Cukup optimal : memiliki nilai JPM \geq 78% sampai < 90% (batas minimal).
- Kurang optimal : memiliki nilai JPM < 78%.

Meskipun demikian, Peraturan BKN Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi PNS akan diterapkan BPOM mulai Tahun 2020. Pada pelaksanaan tahun 2019, BPOM masih menggunakan Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor HK.04.01.1.22.04.19.1407 dengan batas minimal kompetensi sebesar 76 (tujuh puluh enam) persen, dengan kriteria sebagai berikut:

- Memenuhi Syarat : memiliki nilai JPM \geq 85%.
- Masih Memenuhi Syarat : memiliki nilai JPM \geq 76% sampai < 84% (batas minimal).
- Belum Memenuhi Syarat : memiliki nilai JPM < 76%.

- b. **Sasaran Kegiatan II**, Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Roadmap Reformasi Birokrasi Badan POM 2015-2019.

Sejak tahun 2018, PPSDM POM diberikan tugas tambahan sebagai koordinator kelompok kerja area perubahan Manajemen Perubahan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM. Sebagai Koordinator, indikator kinerja yang dibebankan kepada PPSDM POM adalah pencapaian nilai indeks pelaksanaan Manajemen Perubahan Reformasi Birokrasi Badan POM, yang evaluasinya dilakukan oleh Asesor Reformasi Birokrasi Nasional yang dikoordinir oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB). Pada Tahun 2018 capaian indikator ini di bawah 100%, sedangkan di akhir tahun 2019 mencapai di atas 100%. Hal ini menjadi perhatian PPSDM POM selaku Koordinator Pokja Manajemen Perubahan.

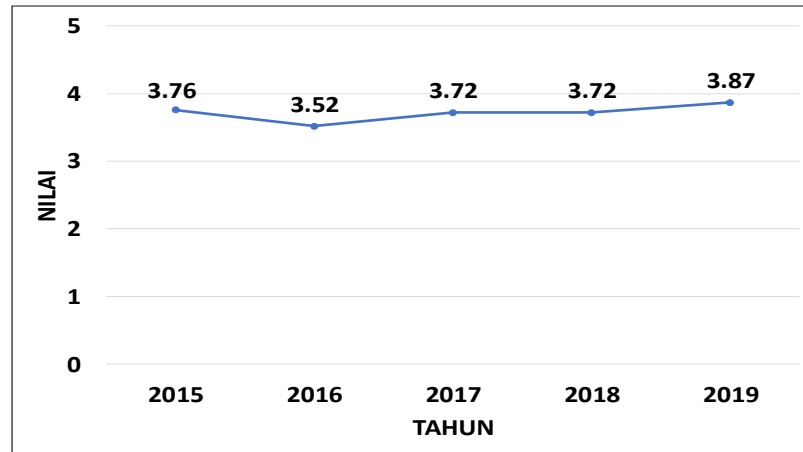
Manajemen Perubahan merupakan motor penggerak perubahan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Badan POM. Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Badan POM tahun 2015-2019, berbagai program dan kegiatan Manajemen Perubahan telah dilaksanakan di Badan POM, antara lain sebagai berikut:

- 1) Perubahan pola pikir dan peningkatan dukungan pegawai Badan POM dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi, dibuktikan dengan peningkatan kenaikan indeks survei persepsi pegawai dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi awal tahun 2020 dengan nilai 3,24, naik dari hasil survei periode sebelumnya sebesar 3,07.
- 2) Peningkatan peran Agen Perubahan Reformasi Birokrasi Badan POM dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi, utamanya dalam mendukung perubahan pola pikir dan budaya kerja positif pegawai, yaitu melalui berbagai

kegiatan dalam Rencana Aksi Agen Perubahan Reformasi Birokrasi Badan POM.

- 3) Dukungan pimpinan puncak Badan POM dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan pembangunan Zona Integritas Badan POM, dengan penetapan Keputusan Kepala Badan POM Nomor HK.04.1.22.02.19.0761 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dalam rangka Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) / Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada Unit Kerja di Lingkungan Badan POM, yang telah diperbarui dengan Keputusan Kepala BPOM Nomor HK.02.02.1.7.03.20.129 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) / Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) pada Unit Kerja di Lingkungan Badan POM.
- 4) Dalam periode 2015-2019, sebanyak 11 (sebelas) unit kerja di Badan POM mendapatkan predikat sebagai Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan pada tahun 2019 Kepala Badan POM mendapatkan penghargaan sebagai Pemimpin Perubahan dari KemenPANRB atas keberhasilan melakukan perubahan di Badan POM.

Nilai Reformasi Birokrasi bidang Manajemen Perubahan 2015-2019 mengalami kenaikan dengan peroleh nilai pada tahun 2019 yaitu 3,87 dengan persentase capaian 77,40% dari bobot 5.



Gambar 1.6. Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Bidang Manajemen Perubahan Tahun 2015-2019.

1.1.6. Penghargaan PPSDM POM

Pada tahun 2018-2019, PPSDM POM mendapat beberapa penghargaan sebagai salah satu bukti dan apresiasi terhadap kinerja PPSDM POM. Penghargaan-penghargaan tersebut antara lain:

- a. Sertifikasi ISO 9001:2008 Tahun 2015 Sistem Manajemen Mutu PPSDM POM.
- b. Penghargaan dari Lembaga Administrasi Negara sebagai institusi yang berkomitmen dalam peningkatan kompetensi SDM aparatur.
- c. Penghargaan dari Universitas Indonesia sebagai mitra pemberi beasiswa kategori "GOLD" (lebih dari 10 tahun).

1.2. POTENSI DAN PERMASALAHAN

PPSDM POM merupakan unit kerja yang dibentuk berdasarkan restrukturisasi organisasi Badan POM tahun 2017, pelaksanaan tugas dan fungsinya perlu didukung pemenuhan infrastruktur serta sarana dan prasarana agar dapat secara optimal mengawal kebijakan Badan POM.

PPSDM POM saat ini telah dan akan berupaya secara bertahap memenuhi infrastruktur pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan, serta melakukan percepatan dengan mengoptimalkan teknologi informasi.

Identifikasi potensi dan permasalahan PPSDM POM dilakukan untuk menganalisis permasalahan, tantangan, peluang, kelemahan, dan potensi yang akan dihadapi PPSDM POM dalam rangka melaksanakan penugasan RPJMN 2020-2024. Identifikasi permasalahan tersebut meliputi faktor internal dan eksternal sebagai bahan rumusan dalam perencanaan tahun 2020-2024. Dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran kinerja PPSDM POM perlu dilakukan analisis yang menyeluruh dan terpadu terhadap faktor internal dan eksternal, termasuk isu-isu strategis yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan sasaran kinerja. Isu-isu strategis tersebut sebagai berikut:

1.2.1. Isu Internal.

a. Mengelola Generasi Millenial.

Penerimaan CPNS Badan POM yang diselenggarakan pada tahun 2017 dan 2018 untuk pemenuhan kebutuhan SDM Badan POM, jumlahnya sepertiga dari total jumlah pegawai Badan POM dan merupakan generasi milenial. Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya yang ada di Badan POM, sehingga hal ini menjadi tantangan untuk PPSDM POM dalam menyelenggarakan pengembangan kompetensinya. Untuk menjaga ketertarikan generasi milenial, maka PPSDM POM harus selalu berinovasi untuk menciptakan program-program pengembangan kompetensi yang menarik, baik dari sisi materi juga penyelenggaraan serta pelatihan yang interaktif. Di samping itu PPSDM POM juga harus mendorong dan mendukung para generasi milenial untuk berinovasi, menuangkan ide kreatif, dan masukan

dalam pelaksanaan pekerjaan. Bagi generasi milenial yang potensial, PPSDM POM harus melakukan pendekatan khusus, melakukan *coaching*, *mentoring*, dan memberikan *feed back* terhadap kemajuan mereka. Di samping itu perlu diinisiasi untuk pemberian penghargaan bagi para milenial yang kreatif dan memiliki etos kerja yang tinggi.

b. Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan.

Untuk pemenuhan jaminan mutu lembaga Pendidikan dan Pelatihan, maka PPSDM POM sebagai lembaga pelatihan harus terakreditasi, sehingga dapat menyelenggarakan pelatihan secara mandiri dan sesuai standar. Untuk memperoleh Akreditasi tersebut persyaratan yang masih harus dipenuhi adalah:

- 1) Sarana prasarana berupa ruang kelas yang memadai, ruang pertemuan, penginapan peserta, dan beberapa fasilitas Diklat lainnya yang saat ini belum dimiliki oleh PPSDM POM.
- 2) Tenaga pengajar yaitu Widyaiswara. Sampai dengan akhir Desember 2019 PPSDM POM belum memiliki Widyaiswara.
- 3) Kurikulum untuk Pengembangan Kompetensi Teknis sesuai dengan Diklat yang akan diselenggarakan, saat ini belum tersedia lengkap sesuai kebutuhan kompetensi Badan POM.

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

c. Revitalisasi SDM Badan POM.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik yang dilakukan oleh Badan POM, maka pengembangan SDM sebagai *intangibile asset* harus dijadikan fokus utama dalam

pembangunan. Saat ini Badan POM sudah mulai melakukan revitalisasi 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.

d. Komitmen melaksanakan Reformasi Birokrasi.

Dalam rangka mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik, maka Reformasi Birokrasi menjadi peluang Badan POM dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi, yang diwujudkan dalam bentuk pelayanan publik yang semakin baik, akuntabel, dan transparan. Selain itu juga dalam rangka memperkuat 9 (sembilan) program Reformasi Birokrasi dan mencapai 8 (delapan) area perubahan yang menjadi tujuan dalam pelaksanaan *grand design* Reformasi Birokrasi 2010-2025. Sesuai dengan Keputusan Kepala Badan POM tentang Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Badan POM, PPSDM POM ditunjuk sebagai koordinator Kelompok Kerja yang bertanggung jawab mengelola Manajemen Perubahan Badan POM. Selain itu PPSDM POM juga berkontribusi pada area perubahan Manajemen SDM Aparatur Badan POM. Dengan tanggung jawab tersebut, PPSDM POM berkomitmen untuk melakukan perubahan secara menyeluruh dalam mengelola Manajemen Perubahan serta Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan POM.

e. Penerapan Sistem Merit.

Dalam penerapan sistem merit dan manajemen talenta di Badan POM, PPSDM POM bertanggung jawab untuk menyiapkan Standar Kompetensi Jabatan sesuai Jabatan yang terdapat di Badan POM, melakukan penilaian dan pemetaan kompetensi untuk mendapatkan *mapping* dan profil kompetensi setiap SDM Badan POM, dan melakukan pengembangan kompetensi pegawai, khususnya calon pemimpin masa depan Badan POM. Saat ini Badan POM telah menetapkan kamus kompetensi teknis dan menggunakan standar kompetensi sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, dalam pelaksanaan penilaian kompetensi, baik dalam rangka pemetaan kompetensi ataupun seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi.

f. Penerapan *Quality Management System*.

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, sejak tahun 2011 Badan POM telah menerapkan *Quality Management System* dan memperoleh sertifikat ISO 9001:2008 pada tahun 2017, kemudian diperbaharui menjadi ISO 9001:2015 dan berhasil mempertahankannya sampai tahun 2018. PPSDM POM sebagai salah satu unit kerja di lingkungan Badan POM yang

menyelenggarakan berbagai proses bisnis terkait pengembangan kompetensi SDM juga menjadi bagian dari pelaksanaan *Quality Management System* Badan POM. PPSDM POM sebagai unit mandiri memperoleh sertifikasi ISO 9001:2015 sejak tahun 2018.

g. Penguatan Pengawasan Internal dan Akuntabilitas Kinerja.

Sebagai instansi yang memberikan pelayanan internal, PPSDM POM harus menjamin bahwa praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme tidak dapat ditoleransi atau *zero tolerance* dalam proses pengembangan SDM pengawasan Obat dan Makanan. Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN). Melalui upaya pengawasan yang dilakukan PPSDM POM kepada seluruh staf dan pejabat di lingkungan PPSDM POM, diharapkan dapat meningkatkan kualitas birokrasi yang bersih dan bebas KKN. Pengawasan yang dilakukan PPSDM POM antara lain melalui kebijakan penanganan gratifikasi, penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), pengelolaan pengaduan konsumen, implementasi *whistle-blowing system*, penanganan benturan kepentingan, pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM), dan penerapan sanksi disiplin kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.

h. Pengelolaan aset pengetahuan dan informasi Badan POM.

Sebagai organisasi yang terus berkembang dan saat ini memiliki 101 (seratus satu) unit kerja dan 4.761 pegawai di seluruh Indonesia, pengetahuan dan informasi merupakan aset berharga yang harus dikelola dengan baik di Badan POM. Pengelolaan aset pengetahuan dan informasi melalui implementasi manajemen pengetahuan Badan POM, baik yang bersifat *tacit* maupun *explicit*,

dimiliki pegawai maupun unit kerja dan organisasi, merupakan modal / aset utama bagi organisasi untuk terus bertumbuh sebagai sebuah *learning organization*. Pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan kompetensi melalui aset pengetahuan yang dikelola dengan baik dan juga mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai, karena dengan mudah mendapatkan data, informasi, dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Pimpinan Badan POM maupun pimpinan unit kerja juga dapat melaksanakan tugas strategisnya, misalnya dalam melakukan perencanaan maupun pengambilan keputusan dengan baik, karena didukung dengan data, informasi, dan pengetahuan yang cukup dan valid.

PPSDM POM sebagai unit kerja yang mengelola kompetensi di Badan POM, harus mampu mengelola aset pengetahuan untuk mengoptimalkan peningkatan kompetensi setiap pegawai, serta menjadikan konsep *learning organization* dapat terimplementasi di Badan POM. Hal yang perlu dilakukan dalam pengelolaan aset pengetahuan adalah mengoptimalkan teknologi informasi melalui pembangunan *knowledge management system* di Badan POM yang mampu memfasilitasi proses penciptaan, perolehan, penyebaran, penyimpanan, penelusuran, pengambilan kembali, pemanfaatan, evaluasi, maupun penyempurnaan data / informasi / pengetahuan untuk mendukung proses pelaksanaan pekerjaan di Badan POM.

1.2.1. Isu Eksternal.

- a. Perubahan Peraturan Perundang-Undangan / Regulasi.

Dalam pelaksanaan tugas, PPSDM POM mengacu pada Peraturan Perundang-Undangan / regulasi pemerintah. 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 sesuai Peraturan Kepala Badan POM Nomor 17 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Tingkat Keahlian, serta Peraturan Kepala Badan POM Nomor 18 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Tingkat Keterampilan, namun dengan adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan PNS, maka Standar kompetensi Teknis yang sudah disusun tersebut harus disesuaikan.

- b. Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

Dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, yang mengamanatkan bahwa Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan tidak hanya eksklusif ada di Badan POM, namun juga dapat diampu oleh PNS di Lembaga lain dan Pemerintah Daerah, maka menjadi tanggung jawab PPSDM POM untuk juga mengembangkan kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan di luar Badan POM. PPSDM POM harus menyiapkan program pengembangan kompetensi yang terstruktur dan terstandar, didukung dengan infrastruktur yang memadai untuk dapat melayani SDM pengawasan Obat dan Makanan, termasuk Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan di Badan POM maupun di luar Badan POM.

Selain itu tugas pengawasan Obat dan Makanan harus dilaksanakan oleh SDM yang kompeten. Berdasarkan Peraturan

Pemerintah Nomor 86 tahun 2019 tentang Keamanan Pangan, diamanahkan bahwa Tenaga Pengawas Pangan di Indonesia dalam melaksanakan tugasnya haruslah SDM yang telah tersertifikasi kompetensinya. Begitu juga untuk tenaga pengawas pada komoditi dan obyek pengawasan Badan POM lainnya, harus dilakukan oleh SDM yang kompeten, dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi yang dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang. Dengan tuntutan tersebut, PPSDM POM sebagai unit yang memiliki tanggung jawab melakukan penilaian / uji kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan harus menyiapkan sumber daya, sistem, dan prosedur untuk dapat melakukan sertifikasi kompetensi bagi SDM pengawasan Obat dan Makanan.

c. Membangun Jejaring Kerja sama dengan lintas sector.

Dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan, PPSDM POM harus membangun kerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan dalam rangka pelaksanaan peningkatan kompetensi. Kerja sama dengan lembaga pendidikan untuk penyelenggaraan peningkatan kompetensi melalui pendidikan formal dan kerja sama dengan lembaga pelatihan untuk menyelenggarakan pelatihan bagi SDM Badan POM. Kendala yang dihadapi adalah terbatasnya kuota dari masing-masing Lembaga pelatihan, maka saat ini belum seluruh pejabat struktural Badan POM memperoleh kesempatan pelatihan kepemimpinan, sedangkan pada saat diterapkannya sistem merit di Badan POM, maka syarat pelatihan kepemimpinan harus terpenuhi. Selain hal tersebut, ke depan jejaring kerja sama 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.

d. 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. PPSDM POM melihat hal ini sebagai peluang dalam pengembangan SDM Badan POM, yaitu dengan mengembangkan pola-pola pelatihan dan uji kompetensi yang memanfaatkan teknologi informasi. Selain itu juga tantangan bagi PPSDM POM dalam meningkatkan kompetensi SDM dalam pemanfaatan teknologi informasi, sekaligus membangun *digital mindset* pegawai Badan POM.

Dalam menentukan tantangan dan peluang yang dihadapi PPSDM POM digunakan analisa SWOT dengan melakukan identifikasi permasalahan internal dan eksternal yang sesuai dengan pelaksanaan tugas dan fungsi PPSDM POM. Dalam melakukan analisa SWOT, ada 2 (dua) faktor yang menjadi perhatian, yaitu faktor lingkungan internal dan eksternal. Faktor lingkungan internal terdiri dari kekuatan dan kelemahan, sedangkan faktor eksternal terdiri peluang dan ancaman. Analisa SWOT ini dilakukan dengan melihat pada sumber-sumber organisasi meliputi aspek kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*), dan tantangan (*threats*) yang berasal dari dalam maupun luar organisasi, serta berguna untuk merumuskan dan menentukan strategi terhadap penetapan kebijakan dasar sebagai pedoman pelaksanaan tugas dan fungsi

organisasi selama jangka waktu tertentu. Hasil pengolahan data SWOT dapat ditentukan beberapa faktor yang dianggap kekuatan (*strength*) pada PPSDM POM. Hasil analisa lingkungan strategis baik eksternal maupun internal dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1.5. Analisis SWOT

KEKUATAN	KELEMAHAN
<ol style="list-style-type: none"> 1. SDM PPSDM POM mayoritas adalah generasi milenial yang memiliki potensi dan komitmen untuk mengembangkan kualifikasi kompetensi. 2. Komitmen untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi melalui pengembangan Zona Integritas di PPSDM POM, serta pelaksanaan area manajemen perubahan dan manajemen SDM Reformasi Birokrasi Badan POM. 3. Terjalannya kerja sama dengan Lembaga / institusi pengembangan kompetensi. 4. Kamus Kompetensi Jabatan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum memiliki sarana dan prasarana penunjang yang memadai. 2. Anggaran pengembangan SDM masih tersebar di satker / unit kerja. 3. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan pekerjaan. 4. Program dan kurikulum pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang terstruktur dan terintegrasi harus dikembangkan sesuai

KEKUATAN
<p>Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara telah ditetapkan.</p> <p>5. Terbentuknya Tim Penataan SDM POM.</p>

KELEMAHAN
<p>dengan standar kompetensi.</p> <p>5. Jumlah SDM PPSDM POM belum memenuhi beban kerja yang ada.</p>

PELUANG
<p>1. Menjadi acuan unit kerja di Badan POM dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi.</p> <p>2. Koordinasi lintas sektor dalam pengelolaan kompetensi ASN Badan POM yang cukup kuat.</p> <p>3. Jumlah pemangku jabatan Pengawas Farmasi dan Makanan semakin meningkat dengan ditetapkannya Peraturan MenPANRB Nomor 2 Tahun 2020 untuk efektifitas pengawasan Obat dan Makanan.</p> <p>4. Perkembangan dan pemanfaatan teknologi</p>

TANTANGAN
<p>1. Perubahan Peraturan Perundang-Undangan.</p> <p>2. Kebijakan suprasistem terkait pengelolaan SDM belum sinergi.</p> <p>3. Masih terdapat kesenjangan kompetensi pegawai Badan POM.</p> <p>4. Komitmen pimpinan unit kerja masih perlu ditingkatkan.</p> <p>5. Peningkatan kompetensi dan sertifikasi SDM pengawasan Obat dan Makanan di luar Badan POM.</p>

PELUANG	TANTANGAN
<p>dalam pengembangan SDM semakin meningkat.</p> <p>5. Adanya berbagai generasi yang berinteraksi secara dinamis di dalam lingkungan kerja.</p>	

BAB II - VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS

2.1. VISI

Visi dan misi pembangunan nasional untuk tahun 2020-2024 telah ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024. Visi pembangunan nasional Indonesia 2020-2024 adalah Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Sesuai dengan peran dan kewenangan unit kerja / organisasi, PPSDM POM harus memberikan kontribusi yang sesuai dengan tugas pokok serta fungsinya bagi keberhasilan pelaksanaan Rencana Strategis Badan POM periode 2020-2024. Dalam mewujudkan visi dan misi pembangunan nasional, Badan POM telah menetapkan visi yang akan dicapai sesuai Rencana Strategis periode 2020-2024 adalah:

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

Visi Badan POM merupakan komitmen PPSDM POM dalam perannya sebagai unit pendukung Badan POM dalam pengawasan Obat dan Makanan.

2.2. MISI

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, maka PPSDM POM mempunyai misi yang sama dengan misi Badan POM, yaitu:

Membangun SDM unggul terkait Obat dan Makanan dengan mengembangkan kemitraan bersama komponen bangsa dalam rangka peningkatan kualitas manusia Indonesia.

1



2



Memfasilitasi percepatan pengembangan dunia usaha Obat dan Makanan dengan keberpihakan terhadap UMKM dalam rangka membangun struktur ekonomi yang produktif dan berdaya saing untuk kemandirian bangsa.

Meningkatkan efektivitas pengawasan Obat dan Makanan dan penindakan kejahatan Obat dan Makanan melalui sinergi pemerintah pusat dan daerah dalam rangka kerangka Negara Kesatuan guna perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga.

3



4



Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya untuk memberikan pelayanan publik yang prima di bidang Obat dan Makanan.

Pengawasan Obat dan Makanan merupakan pengawasan komprehensif (*full spectrum*) mencakup standardisasi, penilaian produk sebelum beredar, pemeriksaan sarana produksi dan distribusi, sampling dan pengujian produk serta penegakan hukum. Dengan penjaminan mutu produk Obat dan Makanan yang konsisten, yaitu memenuhi standar aman, berkhasiat / bermanfaat dan bermutu, diharapkan Badan POM mampu melindungi masyarakat dengan optimal.

Tantangan ke depan pengawasan Obat dan Makanan sebagai bagian integral pembangunan kesehatan semakin besar dan kompleks dalam mengawal sistem pengawasan Obat dan Makanan agar berjalan dengan optimal dan memberikan dampak bagi masyarakat, untuk itu diperlukan strategi yang mengacu pada prioritas pembangunan nasional yaitu melalui pengembangan SDM pengawas Obat dan Makanan yang menitikberatkan pada pegawai sebagai *human capital*, pemberdayaan masyarakat (*social capital*), jejaring lintas sektor termasuk swasta dalam dan luar negeri dan pemanfaatan infrastruktur dan teknologi berbasis teknologi informasi.

Saat ini sumber daya yang dimiliki Badan POM terbatas, untuk melaksanakan pengawasan Obat dan Makanan berbasis resiko harus mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki secara proporsional. Untuk itu diperlukan SDM yang profesional, kompeten, adaptif, dan inovatif, karena perubahan lingkungan strategis terkadang tidak dapat diprediksi dan membutuhkan penanganan yang segera. Peningkatan kompetensi SDM harus seiring dengan perubahan lingkungan strategis. Badan POM juga harus senantiasa bekerja sama dengan organisasi sejenis di luar negeri, sehingga selalu terinformasi dengan perubahan terbaru kondisi pengawasan Obat dan Makanan di luar negeri serta penanganan yang telah dilakukan.

a. **Mendorong peningkatan kapasitas SDM pengawasan Obat dan Makanan, dan memperkuat kemitraan dengan pemangku kepentingan.**

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan POM tidak dapat berperan sebagai *single player*. Diperlukan koordinasi dan kerja sama atau kemitraan dengan berbagai pihak, dengan melibatkan semua SDM yang terlibat dalam pengawasan Obat dan Makanan. SDM pengawasan Obat dan Makanan tidak hanya pegawai Badan POM, tetapi semua pihak yang terlibat dalam rantai

peredaran Obat dan Makanan, mulai dari penyediaan bahan baku, proses produksi, proses distribusi, sampai sebuah produk Obat dan Makanan dikonsumsi oleh masyarakat. Dengan kebijakan pengawasan Obat dan Makanan yang bersifat nasional, dengan Badan POM sebagai Lembaga yang ditunjuk dalam pengambilan kebijakan pengawasan Obat dan Makanan di Indonesia, maka Badan POM juga dituntut untuk meningkatkan kapasitas *stakeholders* terkait, di pusat maupun daerah dalam melakukan pengawasan Obat dan Makanan, utamanya adalah pengembangan kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan di Indonesia. Badan POM juga harus bersinergi dengan lintas sektor terkait, sehingga pengawasan dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam upaya melindungi masyarakat dan meningkatkan daya saing.

Badan POM juga menjalin kemitraan dengan pemangku kepentingan terkait kerja sama lintas sektor, lintas wilayah, lintas institusi. Kerja sama tersebut dilakukan untuk meningkatkan kompetensi SDM yang terlibat dalam pengawasan Obat dan Makanan, serta meningkatkan pengetahuan dan kesadaran masyarakat dalam memilih Obat dan Makanan yang memenuhi syarat dan terhindar dari produk Obat dan Makanan yang mengandung bahan berbahaya, palsu atau ilegal.

b. **Meningkatkan kapasitas SDM dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya organisasi dan peningkatan kapasitas kelembagaan Badan POM.**

Visi dan misi Badan POM akan terwujud jika didukung organisasi dengan struktur yang berfungsi optimal dan SDM yang memadai, baik secara kuantitas / pemenuhan beban kerja, maupun kualitas / pemenuhan kompetensi. SDM merupakan sumber daya utama yang berpengaruh terhadap keberhasilan

organisasi dalam mencapai tujuan. Hal tersebut disebabkan SDM merupakan unsur pengelola sumber daya lainnya dalam organisasi, disebut dengan 5 M (*man, material, money, method, and machine*), meliputi antara lain sumber daya keuangan, sumber daya sarana dan prasarana, bisnis proses organisasi, maupun sumber daya lainnya dalam organisasi. Kemampuan dan kualitas pengelolaan yang dilakukan oleh SDM, utamanya dalam mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien, sehingga setiap sumber daya yang dimiliki organisasi dapat optimal sangat menentukan dalam pencapaian visi dan misi organisasi Badan POM.

Dengan dasar tersebut, maka meningkatkan kapasitas SDM untuk mampu mengoptimalkan kontribusi setiap sumber daya yang dimiliki organisasi menjadi hal penting yang harus dilakukan PPSDM POM. Peningkatan kapasitas SDM juga dalam rangka untuk peningkatan kapasitas kelembagaan Badan POM agar mampu secara optimal menjalankan tugas dan fungsinya dalam pengawasan Obat dan Makanan.

Sumber daya merupakan salah satu komponen kelembagaan Badan POM yang harus dikelola secara profesional. Komponen kelembagaan yang lain meliputi struktur organisasi, sistem mutu, teknologi informasi, peraturan perundang-undangan merupakan komponen yang tidak kalah pentingnya untuk diperkuat dan dikelola secara terencana, sistematis dan profesional. Berbagai sumber daya dan kompetensi tersebut akan dapat optimal berkontribusi bagi organisasi apabila dikelola oleh SDM yang memiliki kapasitas dan kapabilitas yang memadai.

2.3. BUDAYA ORGANISASI

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai luhur yang diyakini dan harus dihayati dan diamalkan oleh seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Nilai-nilai luhur yang hidup dan tumbuh-kembang dalam organisasi menjadi semangat bagi seluruh anggota organisasi dalam berkarsa dan berkarya, yaitu:

a. **Profesional.**

Menegakkan profesionalisme dengan integritas, objektivitas, ketekunan, dan komitmen yang tinggi.

b. **Integritas.**

Konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan.

c. **Kredibilitas.**

Dapat dipercaya dan diakui oleh masyarakat luas, nasional, dan internasional.

d. **Kerja sama Tim.**

Mengutamakan keterbukaan, saling percaya, dan komunikasi yang baik.

e. **Inovatif.**

Mampu melakukan pembaruan dan inovasi-inovasi sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi terkini.

f. **Responsif / Cepat Tanggap.**

Antisipatif dan responsif dalam mengatasi masalah.

2.4. TUJUAN

Dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi berdasarkan tugas pokok dan fungsi PPSDM POM, tujuan Badan POM yang akan dicapai dalam kurun waktu 2020-2024 yaitu:

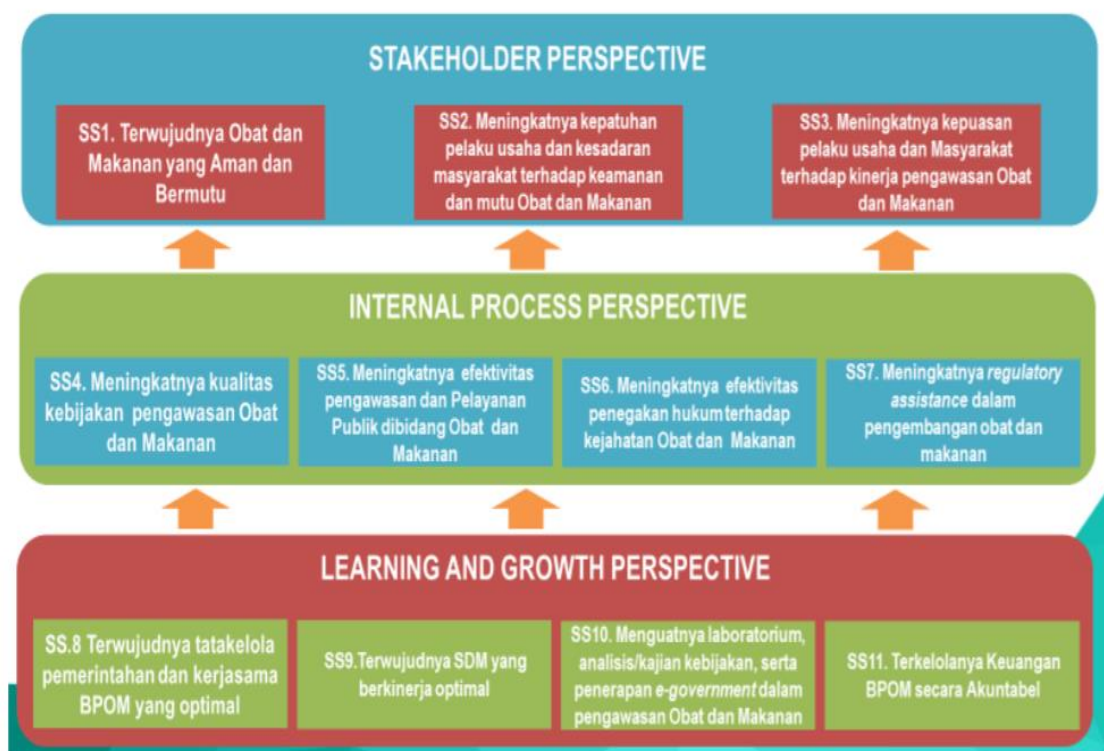
- a. Meningkatnya peran serta masyarakat dan lintas sektor dalam pengawasan Obat dan Makanan.
- b. Meningkatnya kapasitas SDM terkait pengawasan Obat dan Makanan.
- c. Terwujudnya pertumbuhan dunia usaha yang mendukung daya saing industri Obat dan Makanan serta kemandirian bangsa dengan keberpihakan pada UMKM.
- d. Menguatnya fungsi pengawasan yang efektif untuk memastikan Obat dan Makanan yang aman dan bermutu.
- e. Terwujudnya kepastian hukum bagi pelaku usaha Obat dan Makanan.
- f. Terwujudnya perlindungan masyarakat dari kejahatan Obat dan Makanan.
- g. Terwujudnya kelembagaan pengawasan Obat dan Makanan yang kredibel dan akuntabel dalam memberikan pelayanan publik yang prima.

Adapun tujuan Rencana Strategis PPSDM POM tahun 2020-2024 adalah:

- a. Meningkatnya Kapasitas dan Kapabilitas SDM Pengawasan Obat dan Makanan untuk mendukung peningkatan kualitas Pengawasan Obat dan Makanan di Indonesia.
- b. Terwujudnya kelembagaan Pengawasan Obat dan Makanan yang kredibel dan akuntabel dalam memberikan pelayanan publik yang prima.

2.5. SASARAN STRATEGIS

Sasaran strategis ini disusun berdasarkan visi dan misi yang ingin dicapai Badan POM dengan mempertimbangkan tantangan masa depan dan sumber daya serta infrastruktur yang dimiliki Badan POM. Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun (2020-2024) ke depan diharapkan Badan POM akan dapat mencapai sasaran strategis sebagaimana tergambar pada peta strategi level 0 Badan POM berikut:



Gambar 2.1. Peta Strategis Level 0 Badan POM.

Sasaran Strategis PPSDM POM dirumuskan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan tantangan masa depan dan sumber daya serta infrastruktur yang dimiliki PPSDM POM. Sasaran Strategis PPSDM POM diturunkan dari peta

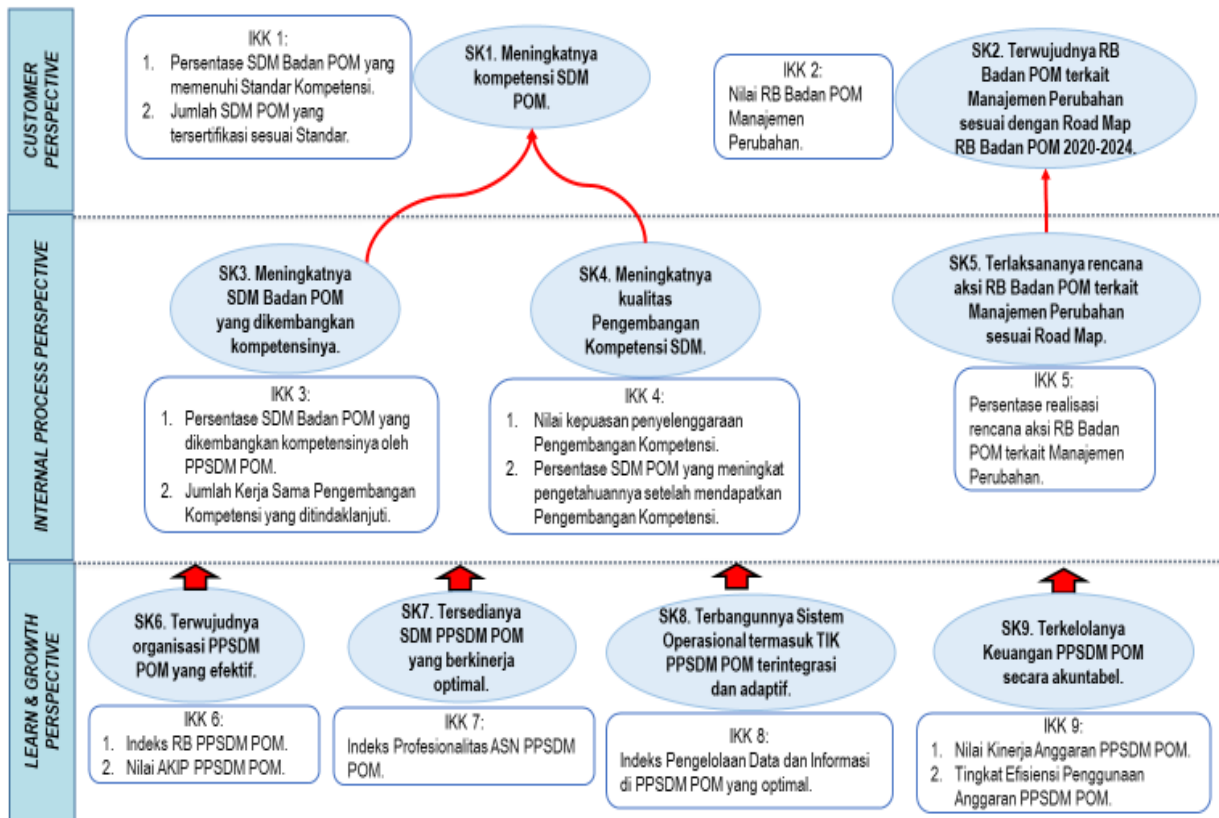
strategis level 0 Badan POM dengan mengambil sasaran strategis Badan POM yang sesuai dengan tugas dan fungsi PPSDM POM, sehingga sasaran strategis PPSDM POM yaitu:

- a. Meningkatnya Kualitas Kapasitas Kelembagaan Badan POM melalui Peningkatan Kualitas Pengembangan Kompetensi SDM Badan POM.
- b. Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Roadmap Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.

Sedangkan Sasaran Kegiatan adalah:

- a. Meningkatnya Efisiensi dan Efektifitas pengelolaan Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Kurikulum / Modul pengembangan kompetensi SDM.
- b. Meningkatnya Efisiensi, Efektivitas dan Akuntabilitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi SDM.
- c. Meningkatnya Efektivitas, Efisiensi, dan Akuntabilitas Pengelolaan Perencanaan dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi SDM.
- d. Terselenggaranya layanan perkantoran yang baik.

Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun 2020-2024 ke depan diharapkan PPSDM POM akan dapat mencapai sasaran strategis sebagaimana tergambar pada peta strategi level 2 PPSDM POM berikut:



Gambar 2.2. Peta Strategis *Balance Score Card* Level 2 PPSDM POM.

Tabel 2.1. Sasaran Strategis dan Indikator Level 2 PPSDM POM.

Perspektif	Sasaran Strategis		Indikator	
Stakeholder.	SK1	Meningkatnya kompetensi SDM POM.	IKK 1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.
			IKK 1.2	Jumlah SDM POM yang tersertifikasi sesuai standar.
	SK2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan	IKK 2.1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.

Perspektif	Sasaran Strategis		Indikator	
		POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.		
<i>Internal Process.</i>	SK3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	IKK 3.1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.
			IKK 3.2	Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.
	SK4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	IKK 4.1	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.
			IKK 4.2	Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.
	SK5	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan	IKK 5.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM

Perspektif	Sasaran Strategis		Indikator	
		POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map.		terkait Manajemen Perubahan.
<i>Learning & Growth.</i>	SK6	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	IKK 6.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.
			IKK 6.2	Nilai AKIP PPSDM POM.
	SK7	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal	IKK 7.1	Indeks profesionalitas ASN PPSDM POM.
	SK8	Terbangunnya sistem operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	IKK 8.1	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.
	SK9	Terkelolanya keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	IKK 9.1	Nilai kinerja anggaran PPSDM POM.
IKK 9.2			Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.	

2.5.1. Stakeholder Perspective

2.5.1.1. Sasaran Strategis 1, Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

Manajemen SDM aparatur yang didasarkan pada sistem merit yaitu kebijakan dan pengelolaan SDM berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara wajar dan adil tanpa diskriminatif.

Tujuannya antara lain adalah untuk mendapatkan SDM yang profesional dan berintegritas, serta menempatkannya pada jabatan yang sesuai dengan kompetensinya, mempertahankan SDM melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak, mengembangkan kapasitas dan kapabilitas SDM sesuai kesenjangan kompetensi, minat dan bakatnya, serta kebutuhan organisasi, melindungi karier SDM dari intervensi politik dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit (nepotisme, primordialisme, dll).

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka terjadi perubahan yang bermakna dalam manajemen ASN yang meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Manajemen ASN seharusnya dilaksanakan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh suatu jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki oleh seorang calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi jabatan. Sejak dicanangkan Reformasi Birokrasi dan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, telah diupayakan melaksanakan sistem merit seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan manajemen ASN, yaitu menghasilkan ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Badan POM sejak tahun 2012 telah melaksanakan pemetaan potensi dan kompetensi manajerial untuk seluruh pegawai Badan POM. Pemetaan kompetensi manajerial dilakukan berdasarkan standar kompetensi PNS di lingkungan Badan POM yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan POM Nomor OR.08.1.07.12.4830 Tahun 2012

tentang Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.

Pada tahun 2020 dan ke depan, penilaian kompetensi yang dilakukan PPSDM POM terhadap SDM Badan POM meliputi penilaian kompetensi manajerial, sosial kultural, dan teknis setiap tahun secara berkala untuk seluruh PNS di lingkungan Badan POM Pusat, BBPOM / BPOM, dan Loka POM. Penilaian Kompetensi manajerial, sosial kultural, dan teknis dalam rangka pemetaan dilakukan untuk melihat adanya kesenjangan kompetensi SDM Badan POM terhadap pemenuhan standar kompetensi jabatan (*Job Fit*) setelah memperoleh pengembangan kompetensi. Penilaian kompetensi yang telah dilaksanakan pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2019 dapat disajikan persentase capaian kompetensi Manajerial pada setiap unit kompetensi setiap level sebagai berikut:

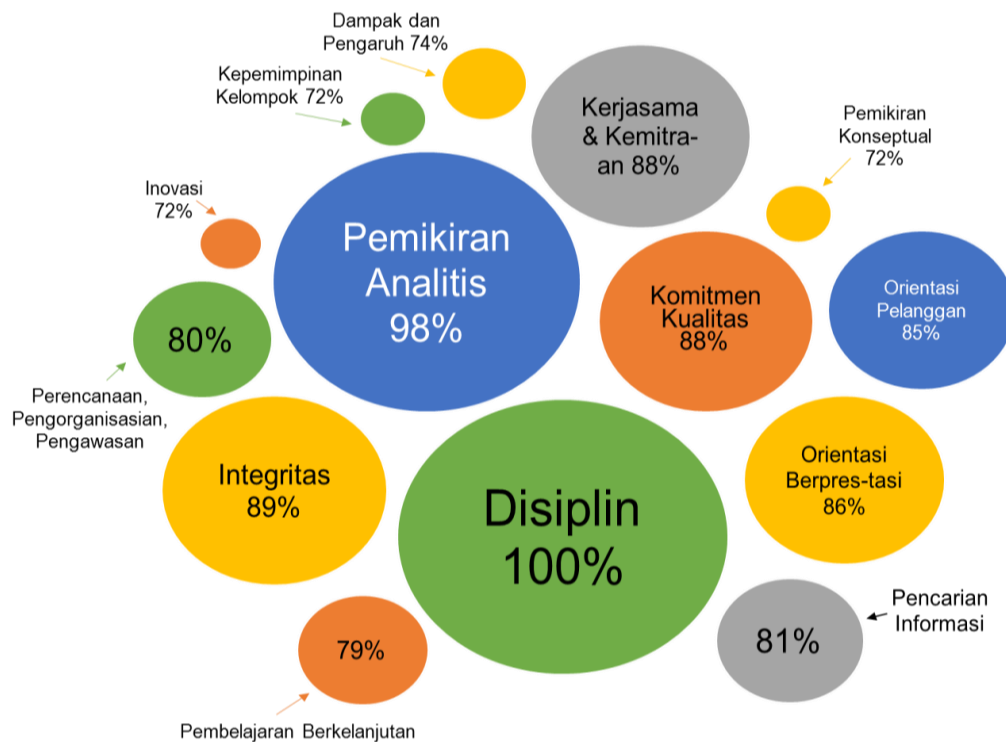
Tabel 2.2. Capaian Kompetensi Pegawai per Jenis dan Level Kompetensi Tahun 2019, Mengacu pada Keputusan Kepala Badan POM Nomor OR.08.1.07.12.4830 Tahun 2012 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.

Kompetensi	Capaian per Level (%)						Capaian Keseluruhan Pegawai
	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5	Level 6	
Orientasi pada Pelanggan.	125	86	80	71	83	78	85
Integritas.	139	92	79	77	86	72	89
Orientasi Berprestasi.	128	89	80	72	76	83	86
Komitmen pada Kualitas.	126	88	83	78	77	78	88

Kompetensi	Capaian per Level (%)						Capaian Keseluruhan Pegawai
	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5	Level 6	
Disiplin.	100	100	100	100	100	100	100
Kerja sama dan Kemitraan.	126	88	86	74	82	78	88
Pemikiran Analitis.	136	101	92	81	78	89	98
Pembelajaran Berkelanjutan.	124	77	75	69	73	72	79
Inovasi.	109	70	68	63	71	78	72
Dampak dan Pengaruh.	113	70	72	67	75	72	74
Pencarian Informasi.	124	83	74	65	70	83	81
Kepemimpinan Kelompok.	-	-	75	65	67	72	72
Pemikiran Konseptual.	-	-	87	64	62	83	72
Perencanaan, Pengorganisasian dan Pengawasan.	-	-	84	68	71	83	80

Sumber: PPSDM POM, 2019.

Data capaian kompetensi pegawai per jenis dan level kompetensi Tahun 2019 mengacu pada Keputusan Kepala Badan POM Nomor OR.08.1.07.12.4830 Tahun 2012 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan, dapat dilihat pada Gambar sebagai berikut:



Gambar 2.3. Hasil Penilaian Kompetensi Pegawai Mengacu pada Keputusan Kepala Badan POM Nomor OR.08.1.07.12.4830 Tahun 2012 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.

Sumber: PPSDM POM, 2019.

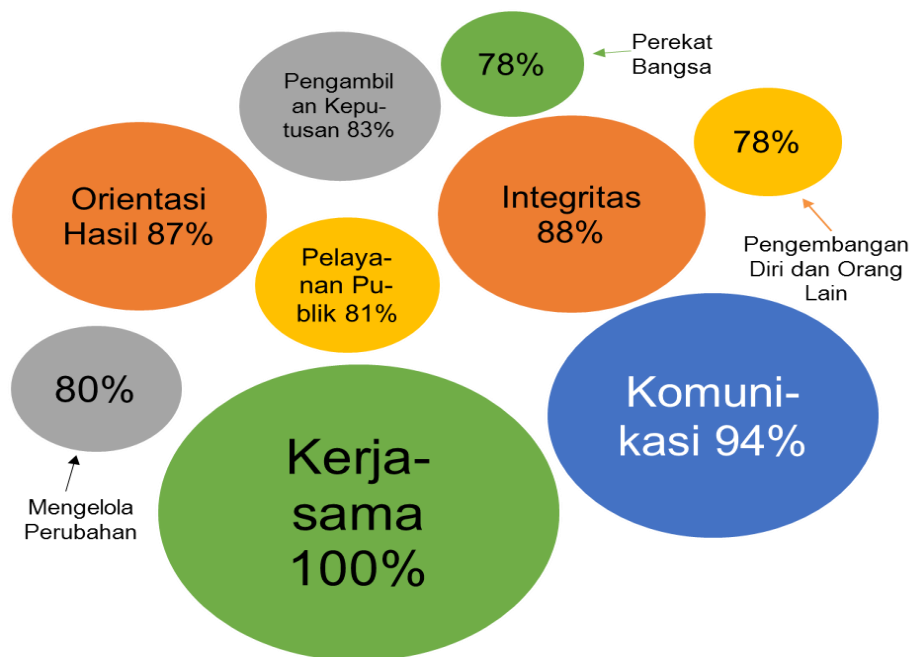
Tabel 2.3. Capaian Kompetensi Pegawai per Jenis dan Level Kompetensi Tahun 2019 (Mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara)

Kompetensi	Capaian per Level (%)						Capaian Keseluruhan Pegawai
	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5	Level 6	
Integritas.	128	75	61	52	80	88	128
Kerja sama.	134	92	73	68	90	100	134
Komunikasi	131	82	65	64	90	94	131

Kompetensi	Capaian per Level (%)						Capaian Keseluruhan Pegawai
	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5	Level 6	
Orientasi pada Hasil.	125	69	61	71	90	87	125
Pelayanan Publik.	115	71	55	55	80	81	115
Pengembangan Diri dan Orang Lain.	107	70	54	61	70	78	107
Mengelola Perubahan.	109	67	59	63	80	80	109
Pengambilan Keputusan.	107	77	62	63	80	83	107
Perekat Bangsa.	116	65	51	45	80	78	116

Sumber: PPSDM POM, 2019.

Data capaian kompetensi pegawai per jenis dan level kompetensi Tahun 2019 (mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara) dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.4. Hasil Penilaian Kompetensi (mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara).

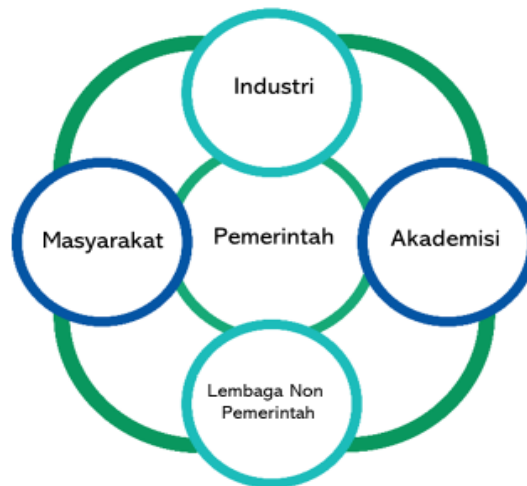
Sumber: PPSDM POM, 2019.

Persentase dihasilkan dari jumlah capaian kompetensi pada setiap level jabatan dibandingkan dengan jumlah standar pada level tersebut. Kompetensi pada level tertentu dianggap tercapai apabila persentase kompetensi level tersebut berhasil mencapai 78%.

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

Pengawasan Obat dan Makanan sejatinya masih memerlukan adanya sinergitas dengan pemangku kepentingan lain, di antaranya akademisi dan media, mengingat perannya sangat penting di dalam

mendukung kelancaran program pengawasan Obat dan Makanan. Hal ini perlu adanya sinergisme dari 5 (lima) unsur, yaitu pelaku usaha, masyarakat termasuk lembaga non pemerintah, pemerintah, akademisi, media dalam sebuah model yang dinamakan Penta Helix. Model sinergisme ini diharapkan akan menjadi kunci pengawasan Obat dan Makanan yang lebih efektif.



Gambar 2.5. *Penta Helix* Pengawasan Obat dan Makanan.

Sumber: *Renstra Badan POM 2020-2024*.

Hal tersebut mendorong PPSDM POM untuk mengembangkan program sertifikasi bagi internal maupun eksternal, dimana masyarakat maupun pelaku usaha merupakan bagian tak terpisahkan dalam penjaminan mutu pengawasan Obat dan Makanan dalam kerangka pemberdayaan masyarakat (*community empowerment*). Sertifikasi ini merupakan upaya penetapan yang diberikan terhadap seseorang untuk menunjukkan bahwa orang tersebut mampu untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas spesifik yang dilakukan setelah serangkaian uji kompetensi yang dilakukan secara sistematis, objektif, dan terukur menggunakan standar kompetensi yang bersifat nasional maupun global. Sertifikasi ini akan dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)

Badan POM yang telah terlisensi secara Nasional oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Sertifikasi kompetensi yang diberikan akan memberikan nilai tambah bagi SDM Pengawasan Obat dan Makanan, baik internal Badan POM maupun Eksternal Badan POM, dengan mengedepankan prinsip pengawasan Obat dan Makanan yang terstandar.

Untuk mengukur keberhasilan sasaran strategis ke-1 ini, dirumuskan indikator yaitu:

- a. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi, dengan target 85% pada akhir tahun 2024.
- b. Jumlah SDM POM yang tersertifikasi sesuai standar, dengan target 1.000 orang pada akhir tahun 2024.

Tabel 2.4. Rincian Target Tahunan Sasaran Strategis 1, Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.

Sasaran Strategis	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi.	75%	82%	83%	84%	85%
	2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan	770	820	875	935	1.000

Sasaran Strategis	Indikator	Target				
		2020	2021	2022	2023	2024
	yang tersertifikasi sesuai standar.					

2.5.1.2. Sasaran Strategis 2, Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Roadmap Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.

Badan POM berkomitmen untuk terus melaksanakan Reformasi Birokrasi pada 8 (delapan) area perubahan. Hal ini dalam rangka menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan birokrasi yang bermental melayani yang berkinerja tinggi, sehingga kualitas pelayanan publik Badan POM akan meningkat. Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik secara konsisten ditandai dengan berkembangnya aspek keterbukaan, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, supremasi hukum, keadilan, dan partisipasi masyarakat. Melalui komitmen untuk terus melaksanakan Reformasi Birokrasi, Badan POM berharap dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas birokrasi dan mewujudkan pemerintahan kelas dunia di Indonesia.

Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM, PPSDM POM berkontribusi terhadap pelaksanaan dan pencapaian salah satu area perubahan Reformasi Birokrasi, yaitu Manajemen Perubahan. Manajemen Perubahan bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten dari sistem dan mekanisme kerja organisasi serta pola pikir dan budaya kerja pegawai atau unit kerja di dalamnya menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran agenda perubahan. Untuk menggerakkan organisasi dalam melakukan perubahan, Badan POM menunjuk pemimpin perubahan, membentuk *agent of change* sebagai pendorong perubahan,

serta menciptakan forum inovasi dan pembelajaran untuk pengembangan budaya inovasi dalam proses perubahan yang dilakukan. Selain itu, perubahan pola pikir pegawai juga dilakukan melalui internalisasi nilai-nilai dasar organisasi Badan POM kepada pimpinan dan seluruh pegawai Badan POM, dan mendorong terlibat aktif dalam proses Reformasi Birokrasi. Komitmen dan keterlibatan pimpinan dan seluruh pegawai Badan POM aktif dan berkelanjutan merupakan unsur pendukung paling utama dalam perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam rangka pelaksanaan agenda perubahan yang selanjutnya akan meningkatkan nilai Reformasi Birokrasi Badan POM.

Untuk mengukur capaian sasaran strategis ke-2 ini, maka indikatornya adalah "Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan", dengan target 4,75 pada akhir tahun 2024. Adapun uraian target tahunan 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 2.5. Rincian Target Tahunan Sasaran Strategis 2, Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Roadmap Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja (Persen)				
		2020	2021	2022	2023	2024
Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Roadmap Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,00	4,30	4,65	4,70	4,75

2.5.2. Internal Process Perspective

2.5.2.1. Sasaran Strategis 3, Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.

Upaya Badan POM dalam peningkatan kompetensi pegawai berbasis kompetensi, mengacu pada hasil penilaian kompetensi sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan. Hingga saat ini Badan POM sudah mempunyai standar kompetensi manajerial dan standar kompetensi teknis yang ditetapkan melalui Peraturan Kepala Badan POM.

Untuk menjamin kompetensi SDM Badan POM memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan, dilakukan pemetaan kompetensi melalui penilaian kompetensi dengan membandingkan dan didapatkan data kesenjangan kompetensi, maka perlu dilakukan *training need analysis* dan selanjutnya dirancang pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi.

Pengembangan kompetensi ASN Badan POM mengacu pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, dilakukan melalui 3 (tiga) kegiatan utama sebagai berikut:

- a. Pengembangan kompetensi pegawai melalui Pendidikan, dilakukan melalui kegiatan pemberian Tugas Belajar maupun Ijin Belajar pada pendidikan formal dalam jenjang pendidikan tinggi sesuai Peraturan Perundang-Undangan. Ketentuan tentang pemberian Tugas Belajar dan Ijin Belajar bagi PNS di lingkungan Badan POM diatur dalam Keputusan Kepala Badan POM yang beberapa kali direvisi terakhir Keputusan Kepala Badan POM Nomor KP.07.01.1.82.04.18.2302 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Tugas Belajar dan Izin Belajar Pegawai Negeri Sipil di

Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan. Kegiatan pengembangan kompetensi ini berkontribusi terhadap sekitar 10% dari pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh ASN di Badan POM.

- b. Pengembangan kompetensi pegawai melalui kegiatan pelatihan klasikal, dilakukan dengan menekankan proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas. Proses pengembangan kompetensi secara klasikal dilakukan paling sedikit melalui jalur pelatihan struktural kepemimpinan, pelatihan manajerial, pelatihan teknis, pelatihan fungsional, pelatihan sosio kultural, seminar / konferensi, sarasehan, *workshop* atau lokakarya, kursus, penataran, bimbingan teknis, sosialisasi, dan jalur pengembangan kompetensi bentuk klasikal lainnya. Kegiatan pengembangan kompetensi ini berkontribusi terhadap sekitar 25% dari pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh ASN di Badan POM.
- c. Pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan non klasikal, dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas. Bentuk pengembangan kompetensi non klasikal dilakukan paling sedikit melalui jalur *coaching*, *mentoring*, *e-learning*, pelatihan jarak jauh, detasering, pembelajaran alam terbuka, patok banding (*benchmarking*), pertukaran PNS dengan pegawai swasta / Badan Usaha Milik Negara (BUMN) / Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), belajar mandiri, komunitas belajar, bimbingan di tempat kerja, magang / praktek kerja, dan jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk non klasikal lainnya. Dengan mempertimbangkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai, kegiatan pembelajaran non klasikal berkontribusi terhadap sekitar 65% dari pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh ASN di Badan POM.

Dalam upaya mendukung tercapainya sasaran strategis ini, PPSDM POM juga menyusun Standar / Pedoman / Peraturan / Dokumen pengembangan kompetensi pegawai untuk menjadi acuan dalam pelaksanaan manajemen kompetensi di lingkungan Badan POM. Pengelolaan manajemen kompetensi yang baik mampu membentuk ASN yang berkompoten sesuai standar ataupun persyaratan yang berlaku.

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, modul, bahan ajar, *tools* uji kompetensi, dan dokumen lain yang mendukung. Dokumen-dokumen pengembangan kompetensi ini berperan menjaga mutu pelatihan, sehingga dalam penyusunannya PPSDM POM melibatkan pihak yang kompeten dalam bidang pengawasan Obat dan Makanan. PPSDM POM juga telah melakukan reformasi di bidang penyelenggaraan pengembangan kompetensi sesuai dengan era industri 4.0, yaitu melaksanakan pengembangan kompetensi berbasis daring melalui Aplikasi Sistem Manajemen Pembelajaran yang telah dikembangkan sejak akhir 2019.

Kegiatan konkrit yang sudah dan akan dilaksanakan dalam rangka pengembangan kompetensi untuk mewujudkan sistem merit antara lain:

- a. Telah ditetapkannya kamus kompetensi teknis melalui Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 7 Tahun 2020 tentang Kamus Kompetensi Teknis Jabatan Urusan Pemerintah Bidang Pengawasan Farmasi dan Makanan.
- b. Penyusunan standar kompetensi jabatan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

- c. Penyusunan kurikulum dan modul pelatihan berbasis kompetensi.
- d. Telah ditetapkannya pedoman *coaching* dan *mentoring* melalui Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor HK.04.01.1.22.02.19.573 Tahun 2019.
- e. Pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui Pendidikan, pelatihan klasikal, dan pelatihan non klasikal.
- f. Pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural mengacu pada Standar Kompetensi Jabatan sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, maupun penilaian kompetensi kompetensi teknis Pengawas Farmasi dan Makanan mengacu pada Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 15 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Tingkat Keterampilan serta Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Tingkat Keahlian.
- g. Pengembangan dan pengelolaan database kompetensi.
- h. Pengelolaan kompetensi *talent pool* dalam rangka percepatan suksesi kepemimpinan.

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

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

Adapun uraian target tahunan 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 2.6. Rincian Target Tahunan Sasaran Strategis 3, Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	40%	45%	50%	55%	60%
	Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	10	12	14	16	17

2.5.2.2. Sasaran Strategis 4, Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.

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

Ada beberapa model evaluasi penyelenggaraan pelatihan, dalam hal ini digunakan model evaluasi Kirkpatrick. Model Kirkpatrick merupakan model evaluasi pelatihan yang memiliki kelebihan, karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi pelatihan. Menyeluruh dalam artian model evaluasi ini mampu menjangkau semua sisi dari suatu program pelatihan. Dikatakan sederhana karena model ini memiliki alur logika yang sederhana dan

mudah dipahami serta kategorisasi yang jelas dan tidak berbelit-belit. Sementara dari sisi penggunaan, model ini bisa digunakan untuk mengevaluasi berbagai macam jenis pelatihan dengan berbagai macam situasi.

Kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM dilakukan melalui evaluasi kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan dengan pengembangan model evaluasi pelatihan Kirkpatrick, yaitu evaluasi dengan 5 level evaluasi sebagai berikut:

- a. **Level 1 (Reaksi)**, Evaluasi di level 1 bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan. Kualitas proses atau pelaksanaan suatu pelatihan dapat diukur melalui tingkat kepuasan pesertanya. Kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan atau proses suatu pelatihan akan berimplikasi langsung terhadap motivasi dan semangat belajar peserta dalam pelaksanaan pelatihan. Pada level ini organisasi lebih melihat nilai manfaat yang didapat oleh peserta pelatihan terhadap tujuan pelatihan sebagai bahan evaluasi kebutuhan materi. Evaluasi level 1 dilaksanakan terhadap kualitas penyelenggaraan pelatihan dan kualitas fasilitator pelatihan, dilakukan melalui survei / penyebaran kuisioner kepada peserta pelatihan pada setiap sesi dari pelaksanaan pelatihan, setelah pelatihan berakhir atau beberapa saat sebelum pelatihan itu berakhir.
- b. **Level 2 (Belajar)**, Evaluasi di level 2 bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi pelatihan atau sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan. Program pelatihan dikatakan berhasil ketika aspek tersebut mengalami perbaikan dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan. Kegiatan pengukuran dalam evaluasi level kedua ini relatif lebih sulit dan lebih memakan waktu jika dibanding dengan mengukur reaksi peserta. Alat ukur

yang bisa digunakan adalah tes tertulis dan tes kinerja. Tes tertulis dapat digunakan untuk mengukur tingkat perbaikan pengetahuan dan sikap peserta. Untuk dapat mengetahui tingkat perbaikan aspek-aspek tersebut, tes dilakukan sebelum dan sesudah program.

- c. **Level 3 (Aplikasi)**, Evaluasi di level 3 bertujuan untuk mengukur perubahan perilaku kerja peserta pelatihan setelah mereka kembali ke dalam lingkungan kerjanya. Perilaku yang dimaksud di sini adalah perilaku kerja yang ada hubungannya langsung dengan materi yang disampaikan pada saat pelatihan. Evaluasi perilaku ini dilakukan melalui observasi langsung ke dalam lingkungan kerja peserta atau melalui kuesioner. Di samping itu, apabila diperlukan juga melalui wawancara dengan atasan maupun rekan kerja peserta. Dari sini diharapkan dapat mengetahui perubahan perilaku kerja peserta sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan. Karena terkadang ada kesulitan untuk mengetahui kinerja peserta sebelum mengikuti pelatihan, disarankan juga untuk melakukan dokumentasi terhadap catatan kerja peserta sebelum mengikuti pelatihan.
- d. **Level 4 (Hasil)**, Evaluasi level 4 dilakukan terhadap produk barang / jasa yang dihasilkan peserta setelah mengikuti pelatihan. Evaluasi ini dilakukan melalui penugasan penyusunan dan pelaksanaan *project action plan* kepada peserta setelah mengikuti pelatihan. Evaluasi dilakukan terhadap hasil dari pelaksanaan *project action plan* yang telah dilaksanakan oleh peserta. Pelatihan dikatakan berhasil apabila peserta dapat menyusun, melaksanakan, dan menghasilkan suatu produk barang / jasa yang terkait dengan materi / kompetensi yang diperoleh peserta dalam pelatihan dari kegiatan *project action plan* yang telah dilaksanakan.
- e. **Level 5 (Dampak)**, Evaluasi level 5 bertujuan untuk mengetahui dampak perubahan perilaku kerja peserta pelatihan dan/atau

dampak dari produk barang / jasa yang dihasilkan peserta pelatihan terhadap peningkatan kinerja peserta pelatihan dan juga meningkatkan kinerja organisasi. Aspek yang bisa menjadi acuan dalam evaluasi ini meliputi peningkatan kinerja organisasi, peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, peningkatan kualitas produk, penurunan biaya, percepatan pemenuhan *timeline* pekerjaan, penurunan angka kecelakaan kerja baik kualitas maupun kuantitas, penurunan *turn over*, maupun kenaikan tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja organisasi.

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

- a. Nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi, dengan target 4,50 pada akhir tahun 2024. Dalam hal ini, yang digunakan sebagai nilai adalah hasil evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi level 1.
- b. Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan pengembangan kompetensi, dengan target 95% pada akhir tahun 2024. Dalam hal ini, yang digunakan sebagai nilai adalah hasil evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi level 2.

Adapun uraian target tahunan 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 2.7. Rincian Target Tahunan Sasaran Strategis 4, Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya kualitas Pengembangan	Nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi.	4,35	4,40	4,45	4,47	4,50

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Kompetensi SDM.	Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan pengembangan kompetensi.	90%	91%	92%	93%	95%

2.5.2.3. Sasaran Strategis 5, Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map.

Dalam mengimplementasikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi terkait Manajemen Perubahan, perlu dibuat rencana aksi tahunan yang diturunkan dari 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 Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.
- b. Penyusunan rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM tahunan dan monitoring serta evaluasi setiap triwulan.
- c. Penetapan *Quick Wins* tahunan dan monitoring pelaksanaan setiap triwulan.
- d. Review tim pelaksana dan tim asesor PMPRB di Badan POM.

- e. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi sesuai roadmap.
- f. Penyusunan rencana dan 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.
- i. Mengawal perubahan *mind set* dan *culture set* melalui komitmen pimpinan dan pemberdayaan Agen Perubahan.

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

Adapun uraian target tahunan 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 2.8. Rincian Target Tahunan Sasaran Strategis 5, Terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map.

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map.	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	86%	87%	88%	89%	90%

2.5.3. Learning and Growth Perspective

2.5.3.1. Sasaran Strategis 6, Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.

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

Dalam rangka mewujudkan *good governance* dan percepatan pencapaian nilai Reformasi Birokrasi Badan POM, maka setiap unit kerja diwajibkan mengimplementasikan Reformasi Birokrasi di unit kerja

masing-masing. Diharapkan dengan terimplementasinya Reformasi Birokrasi di masing-masing unit kerja, maka akan mempercepat pencapaian Reformasi Birokrasi di Badan POM.

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

Pada tahun 2020-2024, PPSDM POM berupaya untuk meningkatkan hasil penilaian meliputi penilaian Reformasi Birokrasi dan SAKIP. Selain upaya internal, peningkatan hasil penilaian suprasistem akan terwujud dengan adanya dukungan eksternal, antara lain (i) dukungan kebijakan pemenuhan target kuantitas dan kualitas SDM di Badan POM agar beban kerja lebih realistis; (ii) penguatan organisasi; dan (iii) dukungan anggaran.

Sumber daya meliputi 5 M (*man, material, money, method, and machine*) merupakan modal penggerak organisasi. Ketersediaan sumber daya yang terbatas baik jumlah dan kualitasnya, menuntut kemampuan PPSDM POM untuk mengelola sumber daya tersebut seoptimal mungkin dan secara akuntabel agar dapat mendukung terwujudnya sasaran program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Pada akhirnya, pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh seluruh elemen organisasi.

Untuk mengukur capaian sasaran strategis ke-6 ini, maka indikatornya adalah:

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

Adapun uraian target tahunan 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 2.9. Rincian Target Tahunan Sasaran Strategis 6, Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	88	90	93	94	95
	Nilai AKIP PPSDM POM.	81	83	85	86	87

2.5.3.2. Sasaran Strategis 7, Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.

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

Selain itu perlu dilakukan penguatan kapasitas SDM dalam pengawasan Obat dan Makanan. Dalam hal ini pengelolaan SDM harus sejalan dengan mandat transformasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang dimulai dari (i) penyusunan dan

penetapan kebutuhan, (ii) pengadaan, (iii) pola karir, pangkat, dan jabatan, (iv) pengembangan karir, penilaian kinerja, disiplin, (v) promosi-mutasi, (vi) penghargaan, penggajian, dan tunjangan, (vii) perlindungan jaminan pensiun dan jaminan hari tua, sampai dengan (viii) pemberhentian.

Untuk mengukur keberhasilan dari sasaran strategis ke-7 ini, indikator yang digunakan adalah "Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM", dengan target sebesar 85 di tahun 2024;

Adapun uraian target tahunan 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 2.10. Rincian Target Tahunan Sasaran Strategis 7, Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	75	77	80	82	85

2.5.3.3. Sasaran Strategis 8, Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.

Salah satu aspek penting dalam mendukung terlaksananya tugas dan fungsi PPSDM POM dalam mendukung pengawasan Obat dan Makanan adalah sistem operasional serta teknologi, informasi, dan komunikasi (TIK) yang memadai. Kecenderungan yang saat ini terjadi adalah pergeseran bisnis proses dari manual bergerak ke arah digital dan *online*. Demikian halnya dengan sistem pembelajaran, pengembangan, dan penilaian kompetensi pada saat ini sudah seharusnya mampu beradaptasi

dalam mengantisipasi permasalahan dan tantangan pengawasan di era *internet of things*.

Sistem informasi berbasis teknologi informasi dan *database* merupakan salah satu poin penting dalam perbaikan tata kelola dan dukungan pelaksanaan tugas PPSDM POM di era digital ini. Pada tahun 2018-2019, PPSDM POM telah mengembangkan berbagai sistem informasi, namun belum terintegrasi dengan baik dan databasenya belum terupdate secara memadai. Untuk itu maka perlu adanya fokus dalam sasaran yang terkait dengan pengelolaan sistem operasional dan TIK PPSDM POM.

Untuk mengukur keberhasilan dari sasaran strategis ke-8 ini, indikator yang digunakan adalah "Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal", dengan target 3,00 pada akhir tahun 2024.

Adapun uraian target tahunan 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 2.11. Rincian Target Tahunan Sasaran Strategis 8, Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	1,51	2,00	2,26	2,50	3,00

2.5.3.4. Sasaran Strategis 9, Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.

Dalam lingkup instansi pemerintah, anggaran merupakan suatu sumber daya yang sangat penting dan dituntut akuntabilitas dalam penggunaannya. Salah satu sasaran penting dalam *Learning and Growth Perspective* yang menggambarkan kemampuan PPSDM POM dalam mengelola anggaran secara akuntabel dan tepat adalah sasaran strategis ke-9, dengan ukuran keberhasilan diukur melalui indikator:

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

Adapun uraian target tahunan 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 2.12. Rincian Target Tahunan Sasaran Strategis 9, Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM	91,6	94	95	96	97
	Tingkat efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	90%	92%	94%	96%	98%

BAB III - ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI BADAN POM 2020-2024

Arah kebijakan dan strategi Badan POM disusun untuk mendukung tujuan pembangunan Nasional, Subbidang Kesehatan, dan Gizi Masyarakat, serta untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis Badan POM periode 2020-2024. Adapun arah Kebijakan Badan POM yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

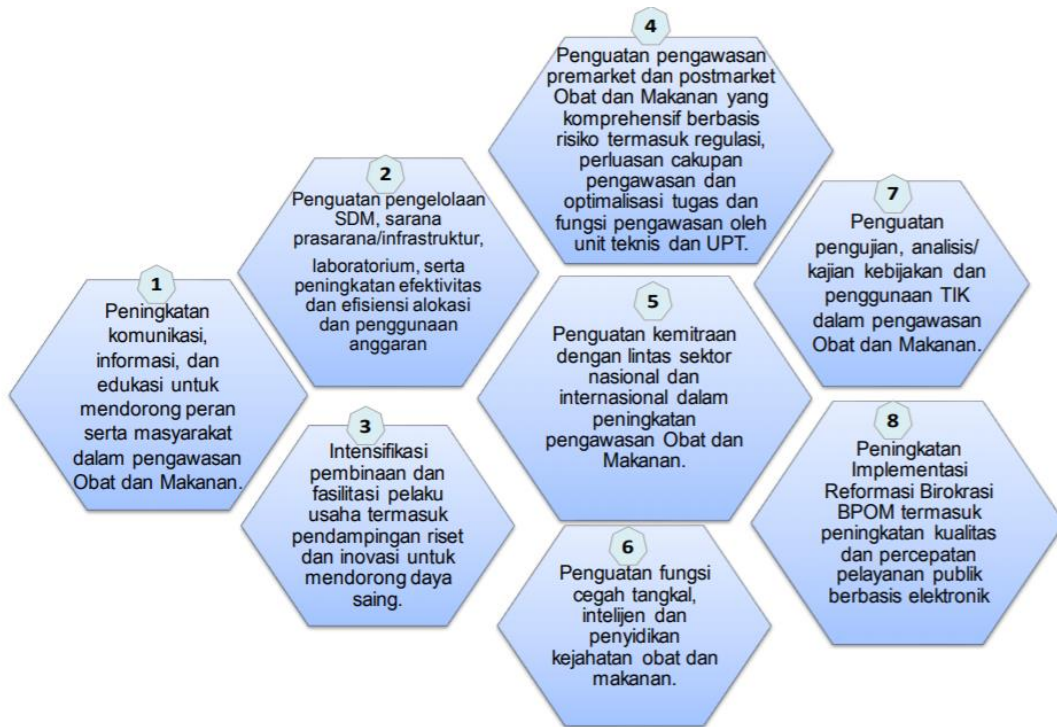
- a. Peningkatan pemahaman, kesadaran, dan peran serta masyarakat dalam pengawasan Obat dan Makanan.
- b. Peningkatan kapasitas SDM Badan POM dan pemangku kepentingan, kualitas pengujian laboratorium, analisis / kajian kebijakan, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam pengawasan Obat dan Makanan.
- c. Peningkatan *regulatory assistance* dan pendampingan terhadap pelaku usaha termasuk UMKM dalam upaya peningkatan keamanan dan mutu Obat dan Makanan dan fasilitasi industri dalam rangka peningkatan daya saing Obat dan Makanan.
- d. Peningkatan efektivitas dan efisiensi pengawasan premarket dan postmarket Obat dan Makanan termasuk peningkatan kualitas layanan publik.
- e. Penguatan koordinasi pengawasan Obat dan Makanan dari hulu ke hilir serta peningkatan kualitas tindak lanjut hasil pengawasan bersama lintas sektor terkait.
- f. Penguatan penindakan kejahatan Obat dan Makanan, termasuk peningkatan cakupan dan kualitas penyidikan.

- g. Peningkatan akuntabilitas kinerja dan kualitas kelembagaan Pengawasan Obat dan Makanan.



Gambar 3.1. Arah Kebijakan Badan POM 2020-2024.

Untuk dapat melaksanakan kebijakan tersebut, Badan POM melakukan analisis program strategis dengan rumusan strategi sebagai berikut:



Gambar 3.2. Strategi Badan POM 2020-2024

3.2. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PPSDM POM 2020-2024

Rencana Strategis PPSDM POM disusun berdasarkan Rencana Strategis Badan POM tahun 2020-2024. Berdasarkan pelaksanaan, pencapaian, dan sebagai keberlanjutan Rencana Strategis periode sebelumnya, Rencana Strategis PPSDM POM ditujukan untuk meningkatkan kualitas SDM Pengawasan Obat dan Makanan melalui peningkatan kapasitas dan kapabilitas SDM untuk mendukung peningkatan kualitas Pengawasan Obat dan Makanan di Indonesia.

Arah kebijakan PPSDM POM disusun untuk mendukung terwujudnya tujuan organisasi Badan POM, melalui menuruhkan kebijakan Badan POM menjadi arah kebijakan PPSDM POM, yaitu:

3.2.1. Peningkatan kapasitas SDM Badan POM dan pemangku kepentingan.

SDM merupakan sumber daya penggerak bagi sumber daya yang lain. Sumber daya meliputi 5 M (*man, material, money, method, and machine*) merupakan modal penggerak organisasi dengan pengelolanya adalah SDM. Peningkatan kapasitas SDM Badan POM merupakan kunci untuk mengoptimalkan peran dan kontribusi sumber daya yang lain untuk mewujudkan tujuan organisasi Badan POM. Peningkatan kapasitas SDM POM ini utamanya dilakukan dengan upaya peningkatan kompetensi SDM, meliputi kompetensi manajerial, teknis, dan sosial kultural, serta kompetensi lainnya yang wajib dimiliki SDM Badan POM dalam pelaksanaan pekerjaan pengawasan Obat dan Makanan. Peningkatan kapasitas SDM Badan POM juga dilakukan melalui implementasi manajemen SDM yang profesional, utamanya dalam pembinaan karier SDM Badan POM.

Selain peningkatan kapasitas SDM Badan POM, PPSDM POM juga berkomitmen untuk mendukung peningkatan kapasitas pemangku kepentingan, dilakukan melalui peningkatan kapasitas SDM pengawasan Obat dan Makanan yang dimiliki, atau berada di unit organisasi *stakeholders* Badan POM. Salah satu yang menjadi fokus PPSDM POM dalam periode rencana strategis 2020-2024 adalah pembinaan dan peningkatan kapasitas pejabat fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan yang berada di Kementerian / Lembaga lain, dan Pemerintah Daerah, karena pejabat fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan merupakan SDM utama dalam pelaksanaan program pengawasan Obat dan Makanan di Indonesia.

Peningkatan kapasitas SDM Badan POM dan Pemangku Kepentingan dilakukan melalui optimalisasi sumber daya dan modal yang dimiliki PPSDM POM, baik yang bersifat *tangible* maupun *intangibile*. Sumber daya dan modal yang bersifat *tangible*, antara lain jumlah SDM,

sarana, dan prasarana yang dimiliki PPSDM POM. Sedangkan sumber daya dan modal yang bersifat *intangible* antara lain berbentuk aplikasi pembelajaran, serta aset intelektual yang dimiliki PPSDM POM, maupun SDM Badan POM dan pemanggu kepentingan.

3.2.2. Peningkatan akuntabilitas kinerja dan kualitas kelembagaan Pengawasan Obat dan Makanan.

Badan POM merupakan organisasi yang memiliki sumber daya terbatas, baik jumlah maupun kualitasnya. Hal tersebut menuntut kemampuan Badan POM untuk mengelola sumber daya tersebut seoptimal mungkin, secara efektif dan efisien, serta secara akuntabel agar dapat mendukung terwujudnya sasaran program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan kebijakan ini utamanya dilakukan melalui pelaksanaan Reformasi Birokrasi antara lain dengan melakukan pengelolaan sumber daya internal secara efektif dan efisien, dengan fokus pada 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya. Pengelolaan persediaan, penataan aset, penguatan kapasitas laboratorium, penguatan sistem informasi teknologi untuk mendukung pelayanan publik, pengembangan sistem informasi dan teknologi, penguatan sistem perencanaan dan penganggaran, serta implementasi keuangan berbasis akrual perlu menjadi penekanan / agenda prioritas.

Untuk mewujudkan peningkatan akuntabilitas kinerja dan kualitas kelembagaan Badan POM, PPSDM POM berkontribusi pada penyediaan SDM Badan POM yang berkualitas, dengan kompetensi yang baik untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi di Badan POM, utamanya melalui program manajemen perubahan yang dikoordinir pelaksanaannya oleh PPSDM POM.

Dari analisis SWOT, PPSDM POM perlu meningkatkan pengembangan kompetensi SDM Badan POM dengan memperhatikan kondisi kekuatan dan kelemahan internal, serta pengaruh dan peluang dari lingkungan eksternal. Dengan kondisi tersebut PPSDM POM harus menerapkan PDCA (*Plan, Do, Check, Action*), dan menerapkan manajemen mutu yang baik dalam pengelolaan program dan kegiatan untuk memastikan perbaikan yang berkelanjutan dalam menjamin mutu pengembangan SDM pengawasan Obat dan Makanan, baik internal di Badan POM, maupun eksternal Badan POM. PPSDM POM juga dituntut untuk selalu melakukan inovasi untuk mengikuti perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, serta agar dapat terus memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan harapan pelanggan PPSDM POM.

Peran PPSDM POM harus diperkuat untuk dapat mengawal pengembangan SDM pengawasan Obat dan Makanan dalam rangka mendukung pengembangan industri Obat dan Makanan di Indonesia, serta melindungi masyarakat dari Obat dan Makanan yang tidak memenuhi syarat. Untuk itu strategi yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Badan POM.

Sistem Merit dilaksanakan melalui penerapan manajemen ASN berdasarkan perbandingan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan. Penerapan Sistem Merit merupakan penopang utama bagi terselenggaranya manajemen atau tata kelola pemerintah yang baik (*Good Governance*) dalam segala aspek, termasuk pengangkatan dan penempatan pegawai dalam jabatan yang dilakukan berdasarkan prestasi / keahlian / kecakapan, bukan atas dasar hal lainnya yang tidak sejalan dalam praktek penyelenggaraan Manajemen ASN. Sistem Merit merupakan sistem yang memungkinkan terbentuknya tatanan

yang lebih adil dan profesional dan penerapannya menunjukkan komitmen pimpinan organisasi untuk meningkatkan kualitas manajemen ASN. Dengan diterapkannya Sistem Merit, pegawai Badan POM dapat menduduki jabatan maupun naik jenjang pangkat dan jabatan harus memiliki kesesuaian kompetensi dengan standar kompetensi jabatan pada jabatannya dan/atau jenjang jabatan yang akan diduduki, sehingga diperoleh orang yang tepat untuk mengawal kebijakan Badan POM. Untuk itu PPSDM POM akan:

- 1) Menyusun standar kompetensi jabatan maupun standar kompetensi kerja sebagai syarat pegawai untuk dapat duduk dalam jabatan atau melaksanakan suatu pekerjaan, dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Perundang-Undangan.
- 2) Melakukan penilaian / uji kompetensi, maupun sertifikasi kompetensi SDM Badan POM sesuai standar kompetensi jabatan maupun standar kompetensi kerja, sehingga diperoleh profil SDM Badan POM sebagai bahan melakukan analisis kesenjangan kebutuhan pengembangan kompetensi dan penyusunan rencana pengembangan kompetensi.
- 3) Menyusun program dan kurikulum pelatihan berjenjang yang terstruktur dan terstandar, meliputi pelatihan manajerial dan kepemimpinan, serta pelatihan teknis fungsional bagi pejabat fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, dalam rangka mendukung pembinaan karier pegawai Badan POM.
- 4) Melaksanakan pelatihan *Talent Development Programme* untuk pengembangan kompetensi manajerial dan sosial kultural pegawai Badan POM dalam menyiapkan pemimpin masa depan organisasi.

- 5) Melaksanakan pelatihan teknis dan fungsional untuk pengembangan kompetensi teknis pejabat fungsional Badan POM, khususnya pejabat fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan untuk menghasilkan *expertise* dalam pekerjaan pengawasan Obat dan Makanan.
 - 6) Mengembangkan dan melaksanakan pelatihan non klasikal dengan memanfaatkan perkembangan teknologi melalui pembelajaran online (*e-learning, webinar, dll*) untuk pengembangan kompetensi SDM Badan POM.
 - 7) Membudayakan *coaching* dan *mentoring* kepegawaian sebagai salah satu bentuk kegiatan pengembangan kompetensi SDM Badan POM.
- b. Mendorong pegawai untuk berinovasi sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Setiap pegawai memiliki potensi dan kompetensi masing-masing untuk dapat melakukan inovasi. Untuk mengawal pegawai dalam berinovasi, khususnya generasi milenial yang merupakan pegawai mayoritas dan memiliki kemampuan yang baik terkait penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi, serta memiliki kreatifitas yang cukup tinggi, PPSDM POM akan:

- 1) Menerapkan dan membudayakan *coaching* dan *mentoring* untuk meningkatkan kompetensi dan mengawal SDM Badan POM, utamanya generasi milenial agar dapat menghasilkan ide dan melakukan inovasi di Badan POM.
- 2) Memfasilitasi perkembangan inovasi SDM Badan POM dengan membuat Pojok Inovasi, yaitu mengumpulkan inovasi-inovasi yang sudah dilakukan Badan POM untuk dapat dimanfaatkan oleh Badan POM atau masyarakat.

- 3) Mendorong munculnya inovasi pegawai melalui lomba inovasi di Badan POM.
- 4) Bersama dengan agen perubahan birokrasi Badan POM, melakukan sosialisasi dan internalisasi nilai inovatif sebagai salah satu nilai dasar organisasi Badan POM.

c. Menerapkan Reformasi Birokrasi secara konsisten.

Reformasi Birokrasi di PPSDM POM dilakukan melalui pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi / Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK / WBBM). Sedangkan Reformasi Birokrasi di Badan POM, PPSDM POM merupakan koordinator Kelompok Kerja Manajemen Perubahan yang bertanggung jawab terhadap proses manajemen perubahan dan perubahan pola pikir pegawai. Untuk melaksanakan berbagai tanggung jawab dalam Reformasi Birokrasi tersebut, maka PPSDM POM akan:

- 1) Secara konsisten melaksanakan pembangunan Zona Integritas menuju WBK / WBBM di lingkungan PPSDM POM.
- 2) Mengkoordinir pelaksanaan Manajemen Perubahan Reformasi Birokrasi Badan POM melalui rencana aksi Reformasi Birokrasi, berkolaborasi dengan Kelompok Kerja Reformasi Birokrasi lainnya di Badan POM.
- 3) Mendorong pelaksanaan manajemen perubahan di seluruh unit kerja Badan POM dengan menerapkan Pedoman Reformasi dalam rangka pembangunan Zona Integritas yang telah diinisiasi PPSDM POM untuk menggerakkan Reformasi Birokrasi hingga unit kerja terkecil organisasi.
- 4) Mendorong agen perubahan birokrasi Badan POM untuk berkontribusi aktif melalui rencana aksi dalam melakukan

perubahan pola pikir dan budaya kerja pegawai yang lebih baik dalam mengawal pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan implementasi Budaya Organisasi di unit kerjanya. Selain itu juga mendorong Agen Perubahan Reformasi Birokrasi agar terus menciptakan inovasi sehingga dapat mempermudah pelaksanaan pekerjaan dan meningkatkan kinerja unit kerjanya.

- 5) Mendorong tersusunnya *quick wins* dan implementasinya yang mendukung pelaksanaan pelayanan publik Badan POM.
- d. Memfasilitasi peningkatan kompetensi melalui pendidikan program Sarjana (S1), Magister (S2), dan Doktor (S3) bagi pegawai Badan POM.

Pelaksanaan pendidikan bagi pegawai merupakan salah satu kegiatan untuk meningkatkan kompetensi dan kualifikasi pegawai Badan POM. Untuk itu PPSDM POM akan melakukan:

- 1) Mendorong pegawai Badan POM untuk mengikuti pendidikan program Sarjana (S1), Magister (S2), dan Doktor (S3) di dalam negeri maupun di luar negeri, sesuai dengan kebutuhan maupun jenjang jabatan / pendidikan saat ini.
- 2) Mendorong Peserta Tugas Belajar dan Izin Belajar Badan POM untuk menyusun penelitian / skripsi / tesis yang terkait dengan pelaksanaan Reformasi Birokrasi maupun untuk mendukung peningkatan kinerja Badan POM.
- 3) Mewajibkan alumni Peserta Tugas Belajar dan Izin Belajar menghasilkan inovasi dan/atau rencana aksi setelah menyelesaikan pendidikan untuk meningkatkan kontribusi alumni dalam perbaikan dan peningkatan kinerja organisasi.

- 4) Mendorong unit kerja untuk mengusulkan pegawai sebagai Peserta Tugas Belajar dan Izin Belajar, memilih program pendidikan sesuai kebutuhan organisasi, serta mendorong riset Peserta Tugas Belajar dan Izin Belajar untuk mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM, atau mendukung pengembangan industri Obat dan Makanan di Indonesia.
- 5) Memfasilitasi forum dan publikasi jurnal untuk hasil penelitian yang dilakukan oleh Peserta Tugas Belajar dan Izin Belajar, maupun hasil riset lainnya yang dilakukan pegawai Badan POM.

e. Pengelolaan aset pengetahuan Badan POM

Seiring dengan kebijakan organisasi dalam menempatkan SDM sebagai *human capital*, maka perlu diiringi dengan pengelolaan aset berharga yang dimiliki SDM, yaitu aset intelektual atau pengetahuan. Melalui penerapan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) di Badan POM, maka PPSDM POM akan berupaya untuk mengelola aset pengetahuan yang dimiliki SDM Badan POM maupun organisasi Badan POM, dioptimalkan pemanfaatannya untuk meningkatkan kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan, sekaligus mendukung proses bisnis organisasi melalui *sharing data / pengetahuan / informasi*, maupun sumber data / informasi dalam peningkatan kinerja organisasi dan pengambilan keputusan strategis organisasi.

f. Pemenuhan Akreditasi Lembaga dan/atau Program Pendidikan dan Pelatihan.

Dalam rangka pemenuhan jaminan mutu sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan, PPSDM POM harus didukung kebutuhan sarana prasarana, pemenuhan tenaga pengajar dan fasilitator

pelatihan, yaitu para pejabat fungsional Widyaiswara dan perangkat pendidikan dan pelatihan lainnya, seperti kurikulum, modul, serta perangkat dalam perencanaan, monitoring, dan evaluasi Pendidikan dan Pelatihan. Untuk itu PPSDM POM mengusulkan untuk:

- 1) Pembangunan sarana dan prasarana Pendidikan dan Pelatihan dengan memanfaatkan fasilitas tanah yang disediakan untuk dibangun menjadi sarana Pendidikan dan Pelatihan apabila tidak memungkinkan pengadaan tanah dan gedung melalui APBN Badan POM, serta memanfaatkan tanah dan aset bangunan gedung yang dimiliki Badan POM saat ini di daerah untuk pengembangan Pendidikan dan Pelatihan selanjutnya.
- 2) Menyusun program pengembangan kompetensi bagi calon Widyaiswara PPSDM POM.
- 3) Mengupayakan alih jabatan untuk para pegawai Badan POM yang sudah menguasai kompetensi teknis maupun manajerial, dan memiliki kemampuan mengajar untuk menjadi Widyaiswara di PPSDM POM.

g. Sertifikasi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

Dalam rangka memperluas cakupan pengawasan Obat dan Makanan berbasis resiko yang lebih efektif, profesional, dan berdampak kepada masyarakat, Badan POM akan membentuk Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Pengawasan Obat dan Makanan yang independen yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM Badan POM dan para pemangku kepentingan di bidang Obat dan Makanan melalui penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi.

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan POM diharapkan akan melahirkan SDM profesional yang handal dan berdaya saing

dalam melaksanakan pengawasan Obat dan Makanan. Mengingat tugas pengawasan Obat dan Makanan tidak hanya menjadi tanggung jawab Badan POM saja, namun merupakan tugas bersama yang melibatkan dan membutuhkan kerja sama antar pihak dan *stakeholders* terkait, khususnya dalam hal ini adalah SDM Pengawasan Obat dan Makanan di Indonesia. Sesuai dengan tugas dan fungsinya, PPSDM POM bertanggung jawab untuk memelihara kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan melalui penilaian dan sertifikasi kompetensi, sesuai dengan kewenangan, sasaran organisasi Badan POM, dan kapasitas unit kerja PPSDM POM. Terkait dengan hal tersebut, beberapa hal yang akan dilakukan PPSDM POM adalah:

- 1) Penyusunan standar kompetensi kerja di bidang pengawasan Obat dan Makanan sebagai acuan dalam melakukan sertifikasi kompetensi, sekaligus dasar bagi SDM Pengawasan Obat dan Makanan untuk mengembangkan kompetensi.
- 2) Bekerja sama dengan lembaga terkait untuk membentuk dan mengelola Lembaga Sertifikasi Profesi, khususnya profesi pengawasan Obat dan Makanan dengan SDM pengawasan Obat dan Makanan sebagai objek sertifikasi.
- 3) Melaksanakan uji dan sertifikasi kompetensi pengawasan Obat dan Makanan.
- 4) Melaksanakan pengembangan kompetensi bagi SDM pengawasan Obat dan Makanan.

h. Memperluas kerja sama.

Selain kerja sama yang sudah dibangun oleh PPSDM POM, diperlukan perluasan kerja sama untuk pengembangan kompetensi dengan *stakeholder* Badan POM lainnya, di dalam dan luar negeri,

utamanya dengan universitas di negara-negara yang lebih maju dari Indonesia untuk memenuhi kebutuhan kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan di Indonesia, khususnya SDM Badan POM. Di samping itu, diperlukan juga kerja sama dengan para pakar / akademisi, pelaku usaha, dan instansi pemerintah lainnya, bersama unit teknis terkait untuk mengidentifikasi dan mengawal kebutuhan dan pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan dalam rangka melindungi masyarakat dan mendukung pengembangan industri Obat dan Makanan di Indonesia. Dengan dasar tersebut, PPSDM POM akan berupaya untuk terus mengembangkan dan memperluas kerja sama dalam melakukan pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

Selain itu juga perlu dilakukan penguatan kemitraan dengan akademisi, pelaku usaha, dan instansi pemerintah lain di dalam dan di luar negeri, dalam kerangka kerja sama *publik private partnership* yang saling menguntungkan.

i. Optimalisasi Pembiayaan (Anggaran).

Dengan terbatasnya anggaran PPSDM POM saat ini untuk mengawal peningkatan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan, maka PPSDM POM akan mendorong tidak hanya memanfaatkan APBN, namun juga memanfaatkan peluang pembiayaan melalui beasiswa pengembangan kompetensi yang ditawarkan dari dalam maupun luar negeri, serta memanfaatkan dana dari *Corporate Social Responsibility* (CSR) untuk pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan. Dalam hal ini PPSDM POM akan berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Keuangan di Badan POM dan unit kerja teknis terkait, selain itu juga akan berkoordinasi dengan Bappenas dan Kementerian Keuangan untuk memperoleh informasi dana yang

dapat dimanfaatkan untuk mendukung pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

Strategi eksternal lebih ditekankan pada aspek kerja sama dan kemitraan dengan lintas sektor dan lembaga (pemerintah, akademisi, dunia usaha, dan kelompok masyarakat sipil) dalam kerangka *publik private partnership* dalam upaya penguatan kompetensi para Pengawas Obat dan Makanan. Sedangkan strategi internal lebih difokuskan pada pembenahan internal organisasi dan kelembagaan serta sumber daya Badan POM. Poin penting yang harus diperhatikan di sini adalah SDM, karena kunci keberhasilan sebuah lembaga sangat ditentukan dari kualitas SDM.

Strategi-strategi tersebut akan dipetakan dalam sebuah proses perencanaan strategis yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Pertimbangan yang mendasari adanya pentahapan pelaksanaan selama 5 (lima) tahun yaitu sesuai dengan RPJMN. Sasaran strategis akan tertuang dalam setiap program kerja dan kegiatan dengan target yang telah ditetapkan setiap tahunnya.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi, PPSDM POM melaksanakan program sesuai Rencana Strategis Badan POM Tahun 2020-2024, yaitu Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis lainnya.

Untuk mewujudkan pencapaian sasaran strategis, maka masing-masing sasaran strategis PPSDM POM tahun 2020-2024 dijabarkan kepada sasaran program dan kegiatan berdasarkan *logic model* perencanaan.

Tabel 3.1. Matriks Pemetaan Misi, Tujuan, Sasaran Strategis, Kebijakan, dan Strategi PPSDM POM 2020-2024.

MISI	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	KEBIJAKAN	STRATEGI
<p>1. Membangun SDM unggul terkait Obat dan Makanan dengan mengembangkan kemitraan bersama komponen bangsa dalam rangka peningkatan kualitas manusia Indonesia.</p> <p>2. Memfasilitasi percepatan pengembangan industri Obat dan Makanan dengan keberpihakan</p>	<p>Meningkatnya Kapasitas dan Kapabilitas SDM Pengawasan Obat dan Makanan untuk mendukung peningkatan kualitas Pengawasan Obat dan Makanan di Indonesia.</p>	<p>Meningkatnya Kompetensi SDM POM.</p>	<p>Peningkatan kapasitas SDM Badan POM dan pemangku kepentingan.</p>	<p>1. Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Badan POM.</p>
				<p>2. Mendorong pegawai untuk berinovasi sesuai dengan potensi yang dimiliki.</p>
				<p>3. Memfasilitasi peningkatan kompetensi melalui pendidikan program Sarjana</p>

MISI	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	KEBIJAKAN	STRATEGI
<p>terhadap UMKM dalam rangka membangun struktur ekonomi yang produktif dan berdaya saing untuk kemandirian bangsa.</p> <p>3. Meningkatkan efektivitas pengawasan Obat dan Makanan, serta penindakan kejahatan Obat dan Makanan melalui sinergi pemerintah pusat dan daerah dalam kerangka Negara</p>				<p>(S1), Magister (S2), dan Doktor (S3) bagi pegawai Badan POM.</p>
				<p>4. Pengelolaan aset pengetahuan Badan POM.</p>
				<p>5. Sertifikasi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.</p>
				<p>6. Memperluas kerja sama dengan <i>stakeholder</i> terkait.</p>

MISI	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	KEBIJAKAN	STRATEGI
Kesatuan, guna perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga.				
4. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya untuk memberikan pelayanan publik yang prima di bidang Obat dan Makanan.	Terwujudnya kelembagaan Pengawasan Obat dan Makanan yang kredibel dan akuntabel dalam memberikan pelayanan publik yang prima.	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Roadmap Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	Peningkatan akuntabilitas kinerja dan kualitas kelembagaan Pengawasan Obat dan Makanan.	1. Menerapkan Reformasi Birokrasi secara konsisten.
				2. Pemenuhan Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan.
				3. Optimalisasi anggaran.

3.3. KERANGKA REGULASI

Dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsinya, PPSDM POM memerlukan regulasi yang mendukung, baik regulasi internal yang ditetapkan oleh Kepala Badan POM, maupun regulasi dari suprasistem terkait. Berikut regulasi yang dibutuhkan dalam upaya pemenuhan tugas PPSDM POM:

- a. Peraturan tentang Standar Kompetensi Jabatan, kondisi saat ini sudah ditetapkan:
 - 1) Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor OR.08.1.7.12.4380 Tahun 2012 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.
 - 2) Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 15 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional jenjang Keterampilan.
 - 3) Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional jenjang Keahlian.

Seiring dengan telah ditetapkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Badan POM telah menyusun Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 7 Tahun 2020 tentang Kamus Kompetensi Teknis Jabatan Urusan Pemerintah Bidang Pengawasan Farmasi dan Makanan. Kamus Kompetensi ini diperlukan untuk menyusun Standar Kompetensi bagi PNS di Lingkungan Badan POM sebagai dasar pelaksanaan seleksi, mutasi, maupun penilaian kompetensi pegawai yang berdampak pada rencana pengembangan kompetensi.

- b. Pedoman pengelolaan data kompetensi pegawai. Diharapkan dalam 5 (lima) tahun ke depan, data pengembangan kompetensi sudah dapat terintegrasi, sehingga dapat digunakan dalam mendukung penerapan Sistem Merit.
- c. Dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, maka Badan POM selaku instansi Pembina Jabatan Fungsional perlu menyusun regulasi terkait antara lain:
- 1) Pedoman Kebutuhan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.
 - 2) Pedoman Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.
 - 3) Petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.
 - 4) Pedoman Standar Kualitas Hasil Kerja dan Pedoman Penilaian Kualitas Hasil Kerja Pengawas Farmasi dan Makanan.
 - 5) Pedoman Penulisan Karya Tulis / Karya Ilmiah yang Bersifat Inovatif di Bidang Pengawasan Farmasi dan Makanan.
 - 6) Kurikulum Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.
 - 7) Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.
 - 8) Pedoman Pembinaan dan Penyelenggaraan Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.
 - 9) Pedoman Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.

- 10) Kode Etik Profesi dan Kode Perilaku Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.
 - 11) Pedoman Akreditasi Pelatihan Fungsional dengan Mengacu kepada Ketentuan yang telah Ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
 - 12) Pedoman Monitoring dan Evaluasi penerapan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan di Seluruh Instansi Pemerintah yang Menggunakan Jabatan tersebut.
- d. Pedoman Pengembangan Kompetensi PNS maupun PPPK. Sebagai implemementasi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan bahwa setiap ASN wajib memperoleh pengembangan kompetensi minimal 20 (dua puluh) Jam Pelajaran setahun. Perlu dibuat pedoman teknis sebagai tata cara pengembangan kompetensi di unit kerja. Selain itu, karena sudah terbit Peraturan Pemerintah tentang PPPK, maka perlu juga diatur mengenai kebijakan pengembangan kompetensi bagi PPPK.
 - e. Pedoman tentang pengembangan kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. Badan POM sebagai instansi Pembina Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan mempunyai kewajiban dalam membuat kebijakan-kebijakan terkait pengembangan kompetensi Pengawas Farmasi dan Makanan, sehingga proses kenaikan jabatan bagi Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan didasarkan pada kompetensi dan kinerja.
 - f. Pedoman analisis kebutuhan peningkatan kompetensi dan pola peningkatan kompetensi pegawai.
 - g. *Memorandum of Understanding* (MoU), baik dengan pihak dalam negeri ataupun dengan pihak luar negeri.

- h. *Grand Strategy* Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.
- i. Dalam rangka sertifikasi kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan baik di lingkungan Badan POM maupun *stakeholder* terkait perlu disusun:
 - 1) Pedoman Penyelenggaraan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan POM.
 - 2) Standar Kompetensi Khusus Pengawas Pangan.
 - 3) Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Keamanan Pangan.
 - 4) Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Pengawas Mutu Obat dan Produk Biologi.
 - 5) Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Pengawasan Mutu Kosmetik, Obat Tradisional, dan Produk Komplemen.
 - 6) Pedoman Sertifikasi Profesi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan POM.

3.4. KERANGKA KELEMBAGAAN

Kerangka kelembagaan PPSDM POM tahun 2020-2024 memuat kebutuhan fungsi dan struktur organisasi yang diperlukan dalam upaya pencapaian visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi, serta tata laksana yang diperlukan oleh PPSDM POM, baik internal maupun eksternal, serta pengelolaan SDM, termasuk di dalamnya mengenai kebutuhan SDM, baik itu secara kualitas maupun kuantitas. Kerangka kelembagaan Badan POM 2020-2024 mencakup 3 (tiga) hal, terdiri atas struktur organisasi, tata laksana, dan SDM.

3.4.1. Struktur Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan, dan seiring dengan berubahnya lingkungan strategis Badan POM, maka telah dibentuk PPSDM POM yang saat ini memiliki tugas dan fungsi melakukan penilaian kompetensi dan pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

Ke depan sesuai kebutuhan organisasi Badan POM, tugas dan fungsi PPSDM POM diharapkan dapat berkembang sebagai Pembina Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. Hal tersebut diperlukan mengingat sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan telah berkembang menjadi jabatan inklusif sehingga dapat dijabat oleh pegawai dari Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah, sehingga dibutuhkan unit kerja yang berfungsi sebagai pembina.

Perubahan pengelolaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan dari eksklusif menjadi inklusif sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, merupakan upaya Badan POM dalam melaksanakan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Badan POM sebagai instansi pengawas Obat dan Makanan di Indonesia tidak dapat melaksanakan mandatnya sendiri, diperlukan kerja sama dan koordinasi yang intensif dengan Pemerintah Daerah, baik di tingkat Propinsi maupun di Kabupaten / Kota. Melalui kolaborasi antara Badan POM dengan Pemerintah Daerah, antara Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan di Badan POM maupun Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan di Pemerintah Daerah sebagai pelaksananya, maka diharapkan hasil pengawasan Obat dan Makanan

dapat ditindaklanjuti oleh Pemerintah Daerah dengan lebih baik sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Untuk mewujudkan hal tersebut, PPSDM POM memiliki peran yang signifikan dalam mengelola kompetensi para Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan di Indonesia.

Selain itu untuk mendukung sasaran strategi dan mewujudkan tujuan Badan POM ke depan dalam meningkatkan kapasitas SDM Badan POM, maka Badan POM sebagai koordinator Pengawasan Obat dan Makanan di Indonesia sudah semestinya dimotori oleh SDM yang berkualitas, untuk itu pengembangan SDM yang unggul menjadi perhatian khusus Badan POM. SDM unggul yang mendukung pelaksanaan pengawasan Obat dan Makanan bukan hanya SDM internal Badan POM, namun juga pemangku kepentingan lainnya, baik dari pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat. Salah satu upaya Badan POM untuk mengarusutamakan pengawasan Obat dan Makanan adalah melalui Sertifikasi Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.

Oleh karena itu tugas dan fungsi PPSDM POM ke depan juga mengakomodir pelaksanaan Sertifikasi dalam bentuk pemberian sertifikat kompetensi keahlian kepada seseorang yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang didasarkan pada standar kompetensi kerja maupun standar kompetensi khusus. Lembaga yang memiliki kewenangan untuk melakukan sertifikasi kompetensi adalah Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Untuk itu ke depan Badan POM akan membangun Lembaga Sertifikasi Profesi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM Badan POM dan para pemangku kepentingan di bidang Obat dan Makanan melalui penyelenggaraan sertifikasi kompetensi.

Seiring dengan perkembangan dan dalam rangka memenuhi kewajiban untuk mengembangkan SDM Badan POM minimal 20 Jam Pelajaran dalam waktu 1 (satu) tahun, PPSDM POM juga harus dapat

mengakomodir kebutuhan sebagai lembaga yang menyelenggarakan *dynamic learning* dan *flexible learning* bagi SDM Badan POM khususnya, dan SDM Pengawasan Obat dan Makanan pada umumnya. PPSDM POM juga diharapkan menjadi *strategic partner* bagi Pimpinan Badan POM, unit kerja di Badan POM, dan juga pemangku kepentingan terkait dalam mengelola kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka kerangka kelembagaan Badan POM *Corporate University* dengan *Knowledge Management* dan *Learning Infrastructure* sebagai penopang utama dalam bangunan Badan POM *Corporate University* menjadi sebuah kebutuhan utama, khususnya dalam menyiapkan Badan POM dalam menghadapi era Revolusi Industri 5.0.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, PPSDM POM harus berkoordinasi dengan unit kerja yang ada di Badan POM, baik unit kerja di Pusat maupun di Balai Besar POM / Balai POM / Loka POM, serta *stakeholder* eksternal. Berikut beberapa unit kerja / instansi eksternal maupun internal yang terkait dengan pelaksanaan tugas PPSDM POM:

a. Unit eksternal

Unit eksternal antara lain Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kementerian Keuangan, Badan Kepegawaian Negara, Lembaga Aparatur Negara, Badan Pusat Statistik, Badan Nasional Sertifikasi Profesi, Pemerintah Daerah, Balai Balai Pelatihan di daerah, Instansi Pembina Jabatan Fungsional, Perguruan Tinggi, dll.

b. Unit internal

PPSDM POM bekerja sama dengan semua unit kerja di Badan POM Pusat maupun di Balai Besar POM / Balai POM / Loka POM di seluruh Indonesia. Pembinaan kompetensi pegawai tidak mungkin diselenggarakan sendiri oleh PPSDM POM, karena unit kerja juga mempunyai tanggung jawab melakukan pengembangan

kompetensi untuk setiap pegawainya. Pengembangan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian, Auditor SDM Aparatur, dan Asesor SDM di unit kerja merupakan salah satu upaya untuk melakukan pengelolaan kepegawaian secara lebih profesional.

3.4.2. Tata Laksana

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan dalam pelaksanaan tugas, PPSDM POM menerapkan sistem manajemen mutu atau *Quality Management System* berdasarkan persyaratan ISO 9001:2015 melalui jaminan kesesuaian pada persyaratan kepuasan pelanggan dan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan serta proses peningkatan sistem secara berkelanjutan.

Dalam rangka menjamin konsistensi pelayanan dan koordinasi dengan unit kerja, PPSDM POM senantiasa melakukan review terhadap *Bussines Proses* dan *Standar Operasional Prosedur* yang mengatur proses bisnis di PPSDM POM. Hal ini sebagai bukti komitmen terhadap pelaksanaan ISO 9001: 2015 tentang Sistem Manajemen Mutu.

Penerapan *Quality Management System* ISO 9001:2015 di PPSDM POM telah diintegrasikan dengan implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dengan mempertimbangkan kesamaan aspek pengendalian risiko. Penerapan *Quality Management System* Badan POM berdasarkan persyaratan ISO 9001:2015, mendukung sistem pengawasan Obat dan Makanan serta memberikan manfaat positif bagi PPSDM POM dalam hal:

- a. Meningkatkan kepercayaan publik dan pengakuan internasional melalui pemenuhan persyaratan ISO 9001 terhadap entitas PPSDM POM sebagai organisasi penyelenggara pelayanan publik.

- b. Meningkatkan penerapan sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, cepat, terukur sederhana, transparan, partisipatif, dan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE) sesuai Roadmap Reformasi Birokrasi Badan POM Tahun 2020-2024.

Dalam rangka perbaikan dan peningkatan berkelanjutan terhadap penerapan sistem manajemen mutu, dilakukan evaluasi melalui Audit Internal, Audit Eksternal / Audit Surveilan, dan tinjauan manajemen secara berkala.

3.4.3. Sumber Daya Manusia

Mengingat tantangan terkait kelangkaan SDM merupakan hal yang akan terus dihadapi, strategi pengembangan SDM perlu difokuskan menjadi pengembangan *human capital*, dimana kajian yang dilakukan bukan saja berdasarkan analisa beban kerja, namun juga pada kemampuan dan kompetensi apa yang diperlukan, karena pada dasarnya terdapat 2 (dua) masalah besar terkait dengan *human capital*, yaitu kuantitas maupun kualitasnya. Keterbatasan kualitas SDM Badan POM perlu mendapat perhatian khusus, utamanya dari perspektif internasional, yaitu SDM Badan POM masih harus ditingkatkan kompetensinya dalam menghadapi tantangan globalisasi.

PPSDM POM ke depan akan bertransformasi dari lembaga pelatihan menjadi *Corporate University*. *Corporate University* hadir untuk mengisi kekosongan kapasitas instansi dalam mengintegrasikan proses pembelajaran dan pengembangan SDM menjadi mata rantai yang kokoh, kuat, bertalenta, dan yang sangat mendasar adalah memiliki *behaviour* bekerja yang selaras dengan kebijakan instansi dalam merespon dinamika yang ada, sehingga diharapkan dapat menjawab tantangan global utamanya di bidang Pengawasan Obat dan Makanan.

BAB IV - TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. TARGET KINERJA

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Badan POM dan mendukung pada tercapainya sasaran agenda pembangunan 2020-2024, PPSDM POM menetapkan sasaran strategis, indikator kinerja utama, dan target sebagaimana disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja PPSDM POM Tahun 2020-2024.

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Stakeholder Perspective						
1. Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi.	75%	82%	83%	84%	85%
	2. Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar.	770	820	875	935	1.000
2. Terwujudnya Reformasi Birokrasi	Nilai Reformasi Birokrasi Badan	4,00	4,30	4,65	4,70	4,75

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Roadmap Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	POM Manajemen Perubahan.					
Internal Process Perspective						
3. Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	40%	45%	50%	55%	60%
	2. Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	10	12	14	16	17
4. Meningkatnya kualitas Pengembangan	1. Nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi.	4,35	4,40	4,45	4,47	4,50

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
Kompetensi SDM.	2. Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan pengembangan kompetensi.	90%	91%	92%	93%	95%
5. Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map.	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	86%	87%	88%	89%	90%
Learning and Growth Perspective						
6. Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	88	90	93	94	95
	2. Nilai AKIP PPSDM POM.	81	83	85	86	87
7. Tersedianya SDM PPSDM POM yang	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	75	77	80	82	85

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja				
		2020	2021	2022	2023	2024
berkinerja optimal.						
8. Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.	1,51	2,00	2,26	2,50	3,00
9. Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	91,6	94	95	96	97
	2. Tingkat efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	90%	92%	94%	96%	98%

4.1.1. Kegiatan dalam Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan POM.

- a. Review Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Pegawai.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, manajemen ASN dikelola melalui Sistem Merit, yaitu kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar, dengan

tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Pengembangan karier ASN dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi.

Pembangunan ASN di Indonesia bertujuan untuk mewujudkan ASN yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat. Untuk mewujudkan hal tersebut, perlu dilakukan penguatan ASN sesuai dengan potensi, kualifikasi, dan kompetensinya dengan didukung sistem yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka menyiapkan ASN yang kompeten dalam menjalankan pekerjaannya merupakan hal mutlak harus dilakukan. ASN yang kompeten, dalam hal ini tidak hanya pegawai yang langsung berhubungan dengan masyarakat dalam pelaksanaan pelayanan publik, namun juga pegawai “di belakang layar” yang menjadi pendukung utama dalam melakukan pelayanan publik kepada masyarakat.

Standar / Pedoman / Peraturan / Dokumen Pengembangan Pegawai disusun untuk menjadi acuan dalam pelaksanaan manajemen kompetensi di lingkungan Badan POM. Pengelolaan manajemen kompetensi yang baik mampu membentuk ASN yang berkompeten sesuai standar ataupun persyaratan yang berlaku.

Dalam pengembangan ASN yang berbasis kompetensi diperlukan standar dan pedoman yang menjadi landasan dalam melaksanakan kegiatan pengembangan.

b. Penilaian dan Uji Kompetensi Pegawai.

Penilaian Kompetensi pegawai Badan POM dilaksanakan untuk semua pegawai, sebagai dasar dalam peningkatan dan pengembangan kompetensi pegawai, pola karir, penempatan dalam jabatan, dan lain lain.

Dalam mendukung manajemen SDM berbasis kompetensi, dilakukan secara berkala Penilaian Kompetensi kepada seluruh pegawai di Badan POM Pusat dan Balai Besar POM / Balai POM / Loka POM yang tersebar di seluruh Indonesia.

Penilaian Kompetensi Teknis dilakukan untuk tingkat keahlian maupun keterampilan. Uji Kompetensi Teknis ini bertujuan untuk mengetahui:

- 1) Kesenjangan kompetensi antara level kompetensi individu dengan Standar Kompetensi Jabatan, sehingga dapat direkomendasikan kebijakan selanjutnya untuk pemenuhan Standar Kompetensi melalui program *Coaching, Mentoring, Counselling* yang tepat atau pemberian Diklat Lanjutan, baik Pendidikan Lanjutan atau Diklat Teknis Terstruktur.
- 2) Penempatan pegawai dengan memperhatikan kompetensi.
- 3) Menyusun *talent pool* (manajemen talenta) / *mapping* SDM berbasis kompetensi dengan menyandingkan kinerja dengan hasil Penilaian Kompetensi Manajerial.
- 4) Evaluasi kinerja dari Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.

Uji Kompetensi pegawai oleh Tim Asesor Kompetensi Teknis dilakukan untuk Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan di lingkungan Badan POM. Adapun tahapan pelaksanaan kegiatannya dilakukan sebagai berikut:

- 1) Persiapan Uji Kompetensi Teknis pegawai.
- 2) Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Teknis.
- 3) Evaluasi, skoring, dan penyusunan laporan hasil Uji Kompetensi Teknis.

c. Setifikasi Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

Badan POM sebagai institusi pemerintah dalam melaksanakan sistem pengawasan Obat dan Makanan tidak dapat bekerja sebagai *single player*, Badan POM perlu didukung oleh pemangku kepentingan lainnya seperti pemerintah daerah, Kementerian / Lembaga lainnya, pelaku usaha, dan masyarakat.

Badan POM sangat mendukung kemandirian pelaku usaha dalam menjamin produk Obat dan Makanan yang aman, bermutu, dan berkhasiat, serta dalam rangka memperluas cakupan pengawasan Obat dan Makanan berbasis resiko yang lebih efektif, profesional, dan berdampak kepada masyarakat, sehingga Badan POM membentuk Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Pengawasan Obat dan Makanan yang independen yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM Badan POM dan para pemangku kepentingan di bidang Obat dan Makanan melalui penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi.

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan POM diharapkan akan melahirkan SDM profesional yang handal dan berdaya saing dalam melaksanakan pengawasan Obat dan Makanan. Upaya yang akan dilakukan adalah:

- 1) Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Pengawasan Obat dan Makanan menjadi pusat informasi sertifikasi dan standar kompetensi profesi pengawas Obat dan makanan.
- 2) Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Pengawasan Obat dan Makanan menjadi sarana sertifikasi.
- 3) Menyelenggarakan sertifikasi secara profesional dan berintegritas.
- 4) Menjamin dan memelihara mutu sertifikasi dan melaksanakan proses sertifikasi sesuai standar dan peraturan yang berlaku.

Dalam mendukung terselenggaranya sertifikasi yang profesional, maka Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) pengawasan Obat dan Makanan akan melakukan tugas sebagai berikut:

- 1) Membina kerja sama dengan Lembaga pelatihan / institusi pemerintah maupun non pemerintah.
- 2) Memberikan pelayanan asesmen kompetensi untuk internal maupun eksternal yang mendukung pengawasan Obat dan Makanan.
- 3) Melakukan pemeliharaan kompetensi SDM internal Badan POM maupun eksternal Badan POM yang merupakan mitra strategis / pemangku kepentingan pengawasan Obat dan Makanan yang telah tersertifikasi.
- 4) Melakukan verifikasi terhadap lembaga / institusi yang akan menjadi tempat uji kompetensi (TUK).
- 5) Mengembangkan materi uji / perangkat asesmen.
- 6) Bekerja sama dengan pemangku kepentingan dalam mengembangkan standar kompetensi kerja / standar khusus di bidang pengawasan Obat dan Makanan.

d. Peningkatan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

Kompetensi yang dimiliki oleh SDM Pengawasan Obat dan Makanan sangat menentukan kualitas pengawasan Obat dan Makanan yang dilakukan di Indonesia. SDM Pengawasan Obat dan Makanan terbagi menjadi SDM yang dimiliki Badan POM dan SDM non Badan POM yang melakukan tugas pengawasan Obat dan Makanan, perlu dilakukan upaya peningkatan kompetensi melalui berbagai program dan kegiatan peningkatan kompetensi, dengan memanfaatkan semua media dan teknologi pembelajaran, serta berbagai sumber pembelajaran.

Mengingat keberadaan SDM pengawasan Obat dan Makanan tersebar di seluruh Indonesia, dengan masing-masing SDM pengawasan Obat dan Makanan memiliki aset pengetahuan (*knowledge*) dan kompetensi yang dapat dioptimalkan dalam peningkatan SDM pengawasan Obat dan Makanan melalui *sharing knowledge*, maka perlu dikembangkan program / kegiatan yang menjamin semua SDM pengawasan Obat dan Makanan memiliki akses untuk mengembangkan kompetensinya. Selain itu, perlu dikembangkan media yang mampu mengakomodir kebutuhan proses pembelajaran dan peningkatan SDM pengawasan Obat dan Makanan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah optimalisasi teknologi informasi dalam memfasilitasi kegiatan peningkatan kompetensi SDM, serta *sharing knowledge* yang dikelola dalam kerangka *knowledge management* pengawasan Obat dan Makanan di Indonesia.

e. Pengelolaan Peningkatan Kompetensi melalui Pendidikan.

Sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, salah satu kegiatan peningkatan kompetensi adalah

dilakukan melalui program Pendidikan. Untuk meningkatkan kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan, maka dilaksanakan program peningkatan kompetensi melalui program Sarjana (S1), Magister (S2), dan Doktor (S3) yang dilaksanakan melalui kerja sama dengan perguruan tinggi, serta lembaga penyedia beasiswa di dalam maupun di luar negeri. Pelaksanaan program sendiri dilakukan melalui pemberian Tugas Belajar dan/atau Izin Belajar bagi pegawai yang telah memenuhi syarat berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan. Pengelolaan program pengembangan kompetensi SDM melalui Pendidikan di Badan POM dilakukan secara online dengan memanfaatkan aplikasi pengembangan kompetensi, meliputi proses usulan, evaluasi usulan, monitoring, dan evaluasi pelaksanaan program.

f. Pengelolaan peningkatan kompetensi melalui Pelatihan.

Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dilaksanakan secara klasikal dan non klasikal. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Lembaga Administrasi Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Pelatihan klasikal dilakukan melalui pembelajaran dengan tatap muka di kelas, antara lain dilakukan melalui pelatihan di kelas, bimbingan teknis, seminar, *workshsop*, dan kegiatan lainnya yang dilaksanakan melalui tatap muka di dalam ruangan. Sedangkan pelatihan non klasikal dilakukan melalui kegiatan pembelajaran tanpa tatap muka langsung di dalam kelas, dan dapat dilaksanakan di luar ruangan. Kegiatan pelatihan non klasikal antara lain dilakukan melalui pembelajaran daring, aktifitas pembelajaran di luar ruangan, pembelajaran mandiri, *coaching*, *mentoring*, dan pembelajaran non klasikal lainnya.

Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural SDM pengawasan Obat dan Makanan.

- g. Akreditasi / Mutu yang Diperoleh (Sistem/Lembaga/Per Entitas Diklat).

Berdasarkan amanah Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan, serta berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 26 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, PPSDM POM memiliki tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, dan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan SDM pengawasan Obat dan Makanan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Agar unit kerja ini dalam menyelenggarakan pengembangan kompetensi melalui Diklat memenuhi syarat, maka perlu dilakukan akreditasi Lembaga Diklat yang bertujuan memberikan penjaminan kualitas penyelenggaraan Diklat. Akreditasi ini dilakukan melalui serangkaian penilaian terhadap unsur Lembaga Diklat.

Dalam pelaksanaannya beberapa kegiatan yang dilakukan antara lain:

- 1) Penyiapan, Monitoring, dan Evaluasi Manajemen Mutu / Akreditasi PPSDM POM.

Manajemen mutu maupun akreditasi PPSDM POM sebagai lembaga Diklat perlu dilakukan, utamanya dalam memperoleh sertifikasi / pengakuan mutu / penilaian terhadap:

a) Lembaga Diklat / entitas diklatnya.

Dalam rangka menyiapkan Akreditasi Diklat, maka Badan POM perlu menyiapkan dan melakukan pembahasan data dukung yang akan dinilai oleh Instansi Pembina Diklat / Lembaga Administrasi Negara. Hal ini karena Akreditasi dapat dilakukan melalui pemberian penilaian terhadap:

- i. Unsur organisasi lembaga Diklat, yang meliputi Kelembagaan Diklat, Tenaga Kediklatan, Rencana Startegis, Penjaminan Pembiayaan, Fasilitas Diklat, dan Penjaminan Mutu.
- ii. Unsur Program dan Pengelolaan Program Diklat, terdiri dari Kurikulum Program dan Pengelolaan Program.

Proses akreditasi Diklat akan dilakukan oleh Tim Akreditasi yang ditetapkan oleh Pimpinan Instansi Pembina Diklat / Lembaga Administrasi Negara, sehingga dianggarkan honor narasumber dalam penyiapan proses akreditasi, maupun biaya akomodasi visitasi asesor dari Lembaga Administrasi Negara. Untuk penetapan akreditasi ini juga dianggarkan biaya akreditasi dengan besaran anggaran mengacu pada peraturan terkait dari instansi pembina / Lembaga Administrasi Negara.

b) Mutu ISO 9001:2015.

Adanya Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 serta Peraturan Menteri Pendayagunaan

Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Reformasi Birokrasi, mendorong setiap instansi untuk menerapkan sistem manajemen yang dirancang dengan baik dan dijalankan secara efektif. Reformasi Birokrasi bertujuan agar seluruh instansi dapat mewujudkan *Good Governance* dan *Clean Government*.

Untuk mewujudkan *Good Governance* dan *Clean Government* dalam rangka memberikan pelayanan prima, maka perlu menerapkan standar manajemen mutu. PPSDM POM sebagai unit kerja yang memiliki tupoksi melaksanakan pelayanan, diharapkan dapat memberikan pelayanan prima terhadap seluruh pegawai dan *stakeholder* terkait. Peningkatan kinerja PPSDM POM sebagai penyedia jasa kepada seluruh pegawai dan *stakeholders* terkait dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen mutu / *Quality Management System*.

Quality Management System merupakan kebutuhan setiap organisasi yang dijadikan ukuran dalam menilai kinerja organisasi. *Quality Management System* mengharuskan organisasi untuk mengupayakan persyaratan atau standar minimal, sehingga mampu mencapai kepuasan pelanggan secara konsisten, termasuk upaya perbaikan berkelanjutan. *Quality Management System* adalah sistem yang memuat garis besar kebijakan dan prosedur yang diperlukan untuk meningkatkan dan mengontrol berbagai proses yang

akhirnya akan menuju pada peningkatan *business performance*. Tujuan pelaksanaan *Quality Management System* dalam suatu organisasi adalah untuk mengelola berbagai kegiatan dengan pendekatan yang sistematis dan secara berkesinambungan meningkatkan efektifitasnya sesuai standar internasional yang mengutamakan kebutuhan *stakeholder*.

Dalam penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), perlu dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap konsistensi implementasinya, sehingga dapat diperoleh profil *performance* dari kinerja suatu unit dalam organisasi, yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam upaya perbaikan secara terus menerus dan berkelanjutan. Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam penyelenggaraan seluruh progam dan kegiatan yang ada dengan kondisi keterbatasan organisasi dalam memenuhi cakupan tugas yang terus berkembang. Di samping itu, hasil kegiatan monitoring dan evaluasi tersebut juga dapat memberikan perubahan dalam hal pola pikir (*mindset*) SDM maupun tata laksana kerja di Badan POM.

Salah satu bentuk perwujudan dari pemeliharaan dan peningkatan *Quality Management System* adalah melalui pelaksanaan Audit Internal, CAPA, review sasaran mutu, serta Audit Sertifikasi / Surveilans. Untuk menyiapkan mutu ini maka akan dilakukan *awareness Quality Management System*

secara berkelanjutan kepada tim PPSDM POM serta pembahasan internal PPSDM POM dalam rangka persiapan sertifikasi Audit Internal dan / atau Audit Sertifikasi / Surveilans oleh auditor eksternal, sehingga disiapkan honor narasumber maupun rapat pembahasan.

h. Pembahasan Reformasi Birokrasi.

Reformasi Birokrasi merupakan sebuah kebutuhan dan harus dilakukan dalam rangka memastikan tata kelola pemerintahan dilakukan dengan baik, efektif, dan efisien. Tata kelola pemerintahan yang baik adalah prasyarat utama untuk mendukung pembangunan Nasional Indonesia. Kualitas tata kelola pemerintahan akan berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan. Peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan melalui pelaksanaan Reformasi Birokrasi juga dilaksanakan oleh Badan POM.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan. Tujuannya adalah untuk membangun dan membentuk profil dan perilaku aparatur yang profesional dengan karakteristik adaptif, memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara, memiliki integritas tinggi, produktifitas tinggi, tanggung jawab, serta kemampuan untuk memberikan pelayanan yang prima. Di samping itu juga dalam rangka membangun dan membentuk birokrasi di lingkungan Badan POM yang bersih, efisien, efektif, dan produktif, transparan, serta akuntabel.

Dalam Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM, PPSDM POM sebagai Koordinator Kelompok Kerja Manajemen Perubahan. Selain itu di PPSDM POM sendiri sebagai unit

organisasai melaksanakan Reformasi Birokrasi melalui penerapan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) / Wilayah Bersih Bebas Melayani (WBBM).

PPSDM POM telah ditunjuk sebagai koordinator pelaksanaan Manajemen Perubahan dalam Program Reformasi Birokrasi Badan POM, dimana capaian atas Manajemen Perubahan Reformasi Birokrasi Badan POM merupakan salah satu indikator *customer perspective* yang menjadi ukuran kinerja PPSDM POM. Keberlanjutan pelaksanaan Reformasi Birokrasi memiliki peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Keberhasilan pelaksanaan program Reformasi Birokrasi sebuah Instansi Pemerintah sangat ditentukan dengan kualitas pengelolaan manajemen perubahan dalam Reformasi Birokrasi.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan. Tujuannya adalah untuk membangun dan membentuk profil dan perilaku aparatur yang profesional dengan karakteristik adaptif, memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara, memiliki integritas tinggi, produktifitas tinggi, tanggung jawab, serta kemampuan untuk memberikan pelayanan yang prima. Di samping itu juga dalam rangka membangun dan membentuk birokrasi di lingkungan Badan POM yang bersih, efisien, efektif, dan produktif, transparan, serta akuntabel.

Dalam rangka melakukan monitoring dan evaluasi serta Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) di Badan POM, maka perlu dilakukan pengelolaan program dengan baik. Selain itu kegiatan ini untuk mengidentifikasi masalah dan mencari solusi, memelihara, meningkatkan / memperkuat, serta melanjutkan upaya perubahan yang telah dilakukan dalam rangka mewujudkan komitmen bersama melaksanakan proses Reformasi

Birokrasi. Pelaksanaan evaluasi Reformasi Birokrasi dilaksanakan setiap triwulan.

Reformasi Birokrasi di Badan POM juga dilakukan melalui Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Sesuai dengan Pedoman Pembangunan Zona Integritas di Badan POM, serta Surat Edaran Kepala Badan POM, bahwa setiap unit kerja di Badan POM wajib melakukan transformasi organisasi melalui pembangunan Zona Integritas menuju WBK dan WBBM. Hal tersebut merupakan komitmen Badan POM dalam melakukan perubahan dan perbaikan di berbagai lini organisasi untuk meningkatkan kualitas proses pengawasan Obat dan Makanan, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik Badan POM.

Dalam rangka pelaksanaan ketentuan tersebut, PPSDM POM sebagai salah satu unit kerja di lingkungan Badan POM wajib melakukan pembangunan Zona Integritas menuju WBK / WBBM melalui berbagai kegiatan, khususnya terkait dengan 6 (enam) area perubahan, meliputi:

- a. Perubahan pada Manajemen Perubahan.
- b. Perubahan pada Penataan Manajemen SDM Aparatur di PPSDM POM.
- c. Perubahan melalui peningkatan Akuntabilitas organisasi PPSDM POM.
- d. Perubahan melalui penataan Tata Laksana di PPSDM POM.
- e. Perubahan melalui penguatan pengawasan internal di PPSDM POM.
- f. Perubahan melalui peningkatan kualitas pelayanan publik yang dilakukan PPSDM POM kepada *stakeholders* terkait, utamanya pegawai Badan POM.

4.2. KERANGKA PENDANAAN

Sesuai target kinerja masing-masing indikator kinerja yang telah ditetapkan, maka kerangka pendanaan untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis PPSDM POM tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2. Kerangka Pendanaan PPSDM POM 2020-2024

Program	Alokasi (Dalam Juta Rupiah)				
	2020	2021	2022	2023	2024
Program Dukungan Manajemen.					
Pengembangan SDM Aparatur Badan POM.	47.946	52.741	58.015	63.816	70.198
Total	47.946	52.741	58.015	63.816	70.198

Dalam memanfaatkan Anggaran APBN PPSDM POM yang sangat terbatas untuk mendukung pengembangan SDM ke depan, maka strategi yang akan dilakukan PPSDM POM adalah sebagai berikut:

- a. PPSDM akan mendorong tidak hanya memanfaatkan APBN, namun juga memanfaatkan peluang pembiayaan melalui beasiswa pengembangan kompetensi yang ditawarkan dari dalam maupun luar negeri, serta memanfaatkan dana *Corporate Social Responsibility* (CSR) untuk pengembangan kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan.

- b. Pengelolaan kegiatan dalam rangka penyusunan standarisasi, Penilaian, sertifikasi, dan pengembangan kompetensi yang semula dilakukan secara konvensional tatap muka akan dilakukan lebih efektif dan efisien dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi terkini.
- c. Peningkatan kerja sama dengan institusi / lembaga lainnya dalam melakukan pengembangan kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan.

Matriks kinerja dan pendanaan PPSDM POM per kegiatan sebagaimana pada Anak Lampiran 1 - Matriks Kinerja dan Pendanaan PPSDM POM.

BAB V - PENUTUP

Rencana Strategis PPSDM POM periode 2020-2024 ini merupakan panduan bagi pelaksanaan tugas dan fungsi PPSDM POM selama 5 (lima) tahun ke depan. Garis-garis besar kebijakan pelaksanaan kegiatan PPSDM POM telah dituangkan dalam Rencana Strategis ini. Namun demikian tidak tertutup kemungkinan untuk melakukan penyesuaian dan perubahan selama pelaksanaan.

Keberhasilan pelaksanaan Rencana Strategis PPSDM POM tergantung pada kesiapan SDM, komitmen unit kerja yang terlibat, perubahan peraturan, dan komitmen supra sistem, rencana pelaksanaan kegiatan, koordinasi antar Bidang di PPSDM POM, dll. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis ini akan dipantau dan dievaluasi secara berkala menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan minimal 4 (empat) kali setahun dalam evaluasi tri wulanan.

Evaluasi keberhasilan pencapaian Rencana Strategis PPSDM POM akan dituangkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) atau Laporan Kinerja.

Semoga Rencana Strategis PPSDM POM ini berkontribusi pada pencapaian Rencana Strategis Badan POM dan mewujudkan visi, misi, dan tujuan Badan POM, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan dan cita-cita luhur pemerintah Indonesia.



Kepala Pusat Pengembangan SDM
Pengawasan Obat dan Makanan

Syamsidar Thamrin, ST, MBA.

ANAK LAMPIRAN 1. MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN PPSDM POM 2020-2024.

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/ Sasaran Kegiatan (Output) / Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam Juta Rupiah)					Pro PN	Unit Organisasi Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024		
Pengembangan SDM Aparatur.								47.946	52.741	58.015	63.816	70.198		PPSDM POM.
	Meningkatnya kompetensi SDM POM.													
1	Presentase SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi.	Pusat	75	82	83	84	85							
	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.													

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/ Sasaran Kegiatan (Output) / Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam Juta Rupiah)					Pro PN	Unit Organisasi Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024		
	1 Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	Pusat	3,90	4,30	4,65	4,70	4,75							
	Tersedianya Profil Kompetensi SDM POM yang Mutakhir sesuai Standar.													
	1 <i>Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar.</i>	<i>Pusat</i>	<i>770</i>	<i>820</i>	<i>875</i>	<i>935</i>	<i>1000</i>						<i>Pro PN</i>	

ANAK LAMPIRAN 2. MATRIKS KERANGKA REGULASI PPSDM POM 2020-2024.

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
1	Standar Kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan POM.	Sebagai aturan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.	PPSDM POM.	Seluruh unit kerja di lingkungan Badan POM.	2021
2	Pedoman Pengelolaan Data Kompetensi Pegawai.	Sebagai aturan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.	PPSDM POM.	Seluruh unit kerja di lingkungan Badan POM.	2021

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
3	Pedoman kebutuhan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai aturan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, pada Pasal 57. 2. Sebagai acuan dalam pengelolaan dan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	PPSDM POM.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja di lingkungan Badan POM. 2. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / Instansi pengguna Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	2020

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
4	Pedoman Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai aturan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, pada Pasal 57. 2. Sebagai acuan dalam pengelolaan dan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	PPSDM POM.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja di lingkungan Badan POM. 2. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / Instansi pengguna Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	2021

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
5	Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.	<ol style="list-style-type: none"> Sebagai aturan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, pada Pasal 57. Sebagai acuan dalam pengelolaan dan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	PPSDM POM.	<ol style="list-style-type: none"> Unit kerja di lingkungan Badan POM. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / Instansi pengguna Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	2020

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
6	Pedoman Standar Kualitas Hasil Kerja dan Pedoman Penilaian Kualitas Hasil Kerja Pengawas Farmasi dan Makanan.	<ol style="list-style-type: none"> Sebagai aturan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, pada Pasal 57. Sebagai acuan dalam pengelolaan dan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	PPSDM POM.	<ol style="list-style-type: none"> Unit kerja di lingkungan Badan POM. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / Instansi pengguna Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	2021

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
7	Pedoman Penulisan Karya Tulis / Karya Ilmiah yang Bersifat Inovatif di Bidang Pengawasan Farmasi dan Makanan.	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="698 459 1247 948">1. Sebagai aturan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, pada Pasal 57. <li data-bbox="698 970 1247 1241">2. Sebagai acuan dalam pengelolaan dan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	PPSDM POM.	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1570 459 1892 608">1. Unit kerja di lingkungan Badan POM. <li data-bbox="1570 630 1892 1235">2. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / Instansi pengguna Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	2020

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
8	Kurikulum Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai aturan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, pada Pasal 57. 2. Sebagai acuan dalam pengelolaan dan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	PPSDM POM.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja di lingkungan Badan POM. 2. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / Instansi pengguna Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	2020-2024

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
9	Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="698 459 1247 948">1. Sebagai aturan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, pada Pasal 57. <li data-bbox="698 970 1247 1240">2. Sebagai acuan dalam pengelolaan dan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	PPSDM POM.	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1570 459 1890 608">1. Unit kerja di lingkungan Badan POM. <li data-bbox="1570 630 1890 1240">2. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / Instansi pengguna Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	2020-2024

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
10	Pedoman Pembinaan dan Penyelenggaraan Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai aturan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, pada Pasal 57. 2. Sebagai acuan dalam pengelolaan dan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	PPSDM POM.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja di lingkungan Badan POM. 2. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / Instansi pengguna Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	2021

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
11	Pedoman Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.	<ol style="list-style-type: none"> Sebagai aturan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, pada Pasal 57. Sebagai acuan dalam pengelolaan dan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	PPSDM POM.	<ol style="list-style-type: none"> Unit kerja di lingkungan Badan POM. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / Instansi pengguna Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	2021

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
12	Kode Etik Profesi dan Kode Perilaku Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai aturan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, pada Pasal 57. 2. Sebagai acuan dalam pengelolaan dan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	PPSDM POM.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja di lingkungan Badan POM. 2. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / Instansi pengguna Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	2021

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
13	Pedoman Akreditasi Pelatihan Fungsional dengan Mengacu kepada Ketentuan yang Telah Ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai aturan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, pada Pasal 57. 2. Sebagai acuan dalam pengelolaan dan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	PPSDM POM.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja di lingkungan Badan POM. 2. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / Instansi pengguna Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	2021

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
14	Pedoman Monitoring dan Evaluasi Penerapan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan di Seluruh Intansi Pemerintah yang Menggunakan Jabatan Tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai aturan turunan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, pada Pasal 57. 2. Sebagai acuan dalam pengelolaan dan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. 	PPSDM POM.	Seluruh unit kerja di lingkungan Badan POM.	2021

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
15	Pedoman Pengembangan Kompetensi PNS maupun PPPK.	Sebagai turunan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.	PPSDM POM.	Seluruh unit kerja di lingkungan Badan POM.	2021-2024
16	Pedoman Analisis Kebutuhan Peningkatan Kompetensi dan Pola Peningkatan Kompetensi Pegawai.	Sebagai turunan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.	PPSDM POM.	Seluruh unit kerja di lingkungan Badan POM.	2021-2024
17	<i>Memorandum of Understanding</i> (MoU), baik dengan pihak dalam negeri ataupun dengan pihak luar negeri.	Peningkatkan kualitas pengembangan kompetensi di lingkungan Badan POM.	PPSDM POM.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seluruh unit kerja di lingkungan Badan POM. 2. Kementerian / Lembaga / Instansi Penyelenggaran 	2021-2024

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
				Pelatihan dan Pendidikan.	
18	<i>Grand Strategy</i> Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	Untuk pencapaian visi, misi, dan arah kebijakan pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan dalam mencapai ASN Badan POM yang ideal.	PPSDM POM.	Seluruh unit kerja di lingkungan Badan POM.	2021-2024
19	Pedoman Penyelenggaraan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan POM.	Program Peningkatan SDM dalam rangka mewujudkan RKP tahun 2020-2024.	PPSDM POM.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja di lingkungan Badan POM. 2. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / 	2021-2024

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
				Instansi pengguna. 3. Industri, lembaga profesi, dan Asosiasi.	
20	Standar Kompetensi Khusus Pengawas Pangan.	1. Program Peningkatan SDM dalam rangka mewujudkan RKP tahun 2020-20242). 2. Sebagai aturan turunan dari Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2019 tentang Keamanan Pangan.	PPSDM POM.	1. Unit kerja di lingkungan Badan POM. 2. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / Instansi pengguna.	2020

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
				3. Industri, lembaga profesi, dan Asosiasi.	
21	Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Keamanan Pangan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program Peningkatan SDM dalam rangka mewujudkan RKP tahun 2020-20242). 2. Sebagai aturan turunan dari Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2019 tentang Keamanan Pangan. 	PPSDM POM.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja di lingkungan Badan POM. 2. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / Instansi pengguna. 	2020

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
				3. Industri, lembaga profesi, dan Asosiasi.	
22	Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Pengawas Mutu Obat dan Produk Biologi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program Peningkatan SDM dalam rangka mewujudkan RKP tahun 2020-2024. 2. Peningkatan kapasitas SDM Bidang Pengawas Mutu Obat dan Produk Biologi. 	PPSDM POM.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unit kerja di lingkungan Badan POM. 2. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / Instansi pengguna. 3. Industri, lembaga 	2021

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
				profesi, dan Asosiasi.	
23	Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Pengawasan Mutu Kosmetik, Obat Tradisional, dan Produk Komplemen.	3. Program Peningkatan SDM dalam rangka mewujudkan RKP tahun 2020-2024. 4. Peningkatan kapasitas SDM Bidang Pengawasan Mutu Kosmetik, Obat Tradisional, dan Produk Komplemen.	PPSDM POM.	1. Unit kerja di lingkungan Badan POM. 2. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / Instansi pengguna.	2021

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
				3. Industri, lembaga profesi, dan Asosiasi.	
24	Pedoman Sertifikasi Profesi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan POM.	Program Peningkatan SDM dalam rangka mewujudkan RKP tahun 2020-2024.	PPSDM POM.	1. Unit kerja di lingkungan Badan POM. 2. Kementerian / Lembaga / Pemerintah Daerah / Instansi pengguna.	2021

No.	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait / Institusi	Target Penyelesaian
				3. Industri, lembaga profesi, dan Asosiasi.	