



PPSDM POM

Pusat Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Pengawasan Obat dan Makanan

Reviu Rencana Strategis

Pusat Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Pengawasan Obat dan
Makanan

Tahun

2020

2024



SAPA PPSDM POM
08111530533



1500533
HALOBPOM



@ppsdm_bpom



ppsdm.bpom



fb.me/ppsdm.bpom



ppsdm.pom.go.id



PPSDM POM BPOM

Kantor Badan POM

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

Kantor PPSDM POM

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

**KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN**

NOMOR : PR.04.01.9.94.01.22.13 TAHUN 2021

TENTANG

**REVIU 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 Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2020-2024 harus adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis;
- b. bahwa dengan adanya perubahan lingkungan strategis pengawasan Obat dan Makanan, perlu dilakukan reviu Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan 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 Reviu Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2020-2024;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
5. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 180);
6. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
7. 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);
8. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional / Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 663) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional / Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 6 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian / Lembaga Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 635);
9. 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);

10. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 26 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1002);
11. Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia Nomor HK.02.02.1.2.12.21.467 Tahun 2021 tentang Reviu Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020-2024;
12. 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;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TENTANG REVIU RENCANA STRATEGIS PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2020-2024.
- Pertama : Menetapkan Reviu Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2020–2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- Kedua : Reviu Rencana Strategis Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud dalam diktum Pertama digunakan sebagai salah satu acuan dalam Menyusun Dokumen Perencanaan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan.
- Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dan berlaku surut sejak tanggal 1 Oktober 2021.

Keempat...

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

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 14 Desember 2021

Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengawasan Obat dan Makanan



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

LAMPIRAN KEPUTUSAN KEPALA PUSAT
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
NOMOR PR.04.01.9.94.01.22.13 TAHUN 2021
TENTANG REVIU RENCANA STRATEGIS PUSAT
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
TAHUN 2020-2024

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

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. LATAR BELAKANG

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 serta Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020-2024, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) telah menyusun Rencana Strategis yang ditetapkan melalui Keputusan Kepala PPSDM POM 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.

Rencana Strategis 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 ditetapkan dalam Peraturan Badan POM 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.

Seiring dengan perubahan lingkungan strategis, diantaranya adanya perubahan Organisasi dan Tata Kerja Badan POM termasuk di dalamnya PPSDM POM sebagaimana tercantum dalam Peraturan Badan POM Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, serta adanya pandemi *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) yang terjadi di Indonesia sejak tahun 2020 dan diprediksi masih akan berlanjut hingga beberapa tahun ke depan, maka PPSDM POM perlu melakukan reviu terhadap Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2020-2024 guna mengakomodir berbagai perubahan lingkungan strategis yang terjadi. Reviu Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2020-2024 ini mengacu pada Keputusan Kepala Badan POM Nomor HK.02.02.1.2.12.2.467 Tahun 2021 tentang Reviu Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020-2024.

B. TUJUAN

Tujuan Reviu Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2020-2024 adalah sebagai acuan:

1. Perencanaan dan penganggaran tahunan PPSDM POM.
2. Penyusunan dokumen evaluasi paruh waktu dan akhir periode pelaksanaan Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2020-2024.

C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Reviu Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2020-2024 adalah:

1. Reviu terhadap perubahan lingkungan strategis, visi, misi, tujuan, sasaran strategis, arah kebijakan dan strategi; dan
2. Reviu indikator kinerja dan target.

BAB II

HASIL REVIU RENCANA STRATEGIS PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN

A. REVIU TERHADAP BAB I - PENDAHULUAN

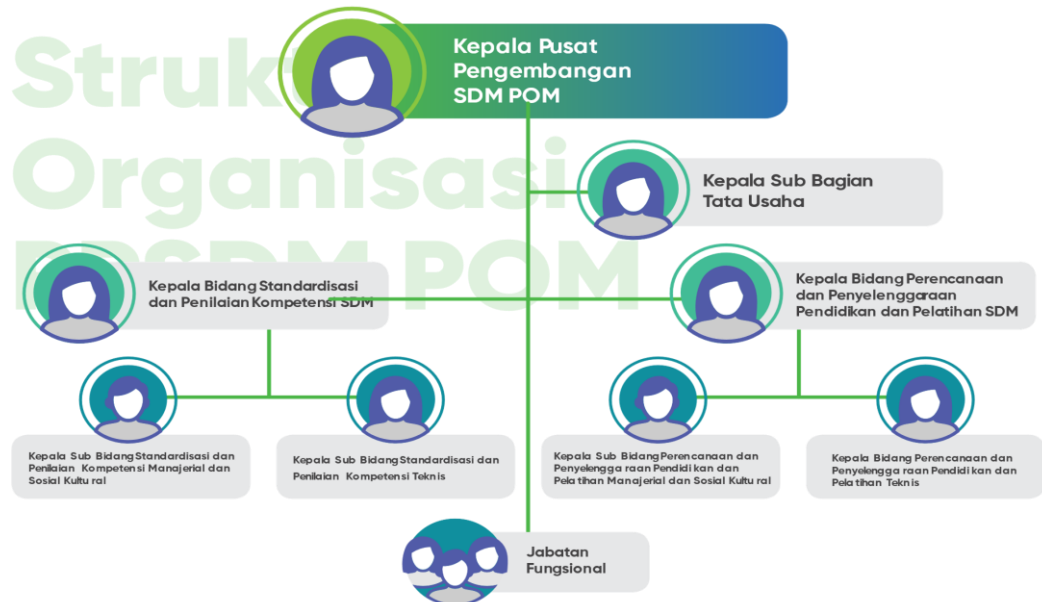
1. Reviu Perubahan Organisasi dan Tata Kerja PPSDM POM

Perubahan Organisasi dan Tata Kerja (OTK) Badan POM sebagaimana tercantum dalam Peraturan Badan POM Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan POM, berdampak signifikan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi Badan POM khususnya Unit Organisasi Eselon II di Lingkungan Badan POM, termasuk di dalamnya PPSDM POM.

Berdasarkan Peraturan Badan POM Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan POM, PPSDM POM mempunyai tugas melaksanakan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pengawasan Obat dan Makanan. Dalam menyelenggarakan tugasnya, PPSDM POM memiliki 3 (tiga) fungsi yaitu di bidang penilaian dan sertifikasi kompetensi, perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan, serta pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan.

Selain itu, dengan adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi, terdapat kebijakan penyederhanaan birokrasi dengan pengalihan Jabatan Pengawas (Pejabat Struktural Eselon 4) menjadi Jabatan Fungsional jenjang Muda, serta Jabatan Administrasi (Pejabat Struktural Eselon 3) menjadi Jabatan Fungsional jenjang Madya.

Adapun perubahan Organisasi dan Tata Kerja dimaksud, sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi PPSDM POM (Semula) Mengacu pada Peraturan Badan POM Nomor 26 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan POM.



Gambar 2. Struktur Organisasi PPSDM POM (Menjadi) Mengacu pada Peraturan Badan POM Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan POM.

Berdasarkan gambar 1 dan 2 di atas, secara lebih rinci dapat dijelaskan perubahan organisasi dan tata kerja PPSDM POM sebagai berikut:

- a. Pengalihan Jabatan Struktural Eselon III ke bawah ke dalam Jabatan Fungsional dengan berbasis keahlian dan kompetensi.
- b. Penyederhanaan birokrasi menjadi 2 (dua) level, sehingga mempercepat *cascading* target organisasi.
- c. Fokus pada pekerjaan Fungsional serta keberadaan Jabatan Fungsional dalam organisasi.
- d. Penambahan fungsi unit kerja sebagai Pembina Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.
- e. Perubahan penyebutan Kepala Bidang menjadi Koordinator Kelompok Substansi dan Kepala Sub Bidang menjadi Subkoordinator Subkelompok Substansi.

2. Reviu Kebutuhan SDM berdasarkan Analisis Beban Kerja

Dengan tantangan yang semakin kompleks dalam 5 (lima) tahun ke depan, Badan POM harus menyiapkan SDM yang kompeten dan memenuhi syarat kualifikasi jabatan, 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 Desember 2021 berjumlah 4.727 (empat ribu tujuh ratus dua puluh tujuh) orang dengan proporsi 71,76% perempuan dan 28,24% laki-laki 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 18,74% pegawai dengan jenjang pendidikan non sarjana (D3 ke bawah).

Tabel 1. Profil Pegawai Badan POM Berdasarkan Tingkat Pendidikan s.d. Desember 2021.

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S3	15	0,32%
S2	599	12,67%
Profesi	1.490	31,52%
S1 / D4	1737	36,75%
DI3	598	12,65%
D1	20	0,42%
Non Sarjana (SMA ke bawah)	268	5,67%
Total	4.727	100%

Sumber: Biro Sumber Daya Manusia Badan POM, Desember 2021.

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, PPSDM POM juga harus didukung dengan SDM yang kompeten melalui upaya peningkatan kompetensi SDM untuk memperkuat pengawasan dengan lingkungan strategis yang semakin dinamis.

Manajemen SDM aparatur wajib dilaksanakan berdasarkan sistem merit, yaitu kebijakan dan pengelolaan SDM berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara wajar dan adil tanpa diskriminatif. Tujuan penerapan sistem merit 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).

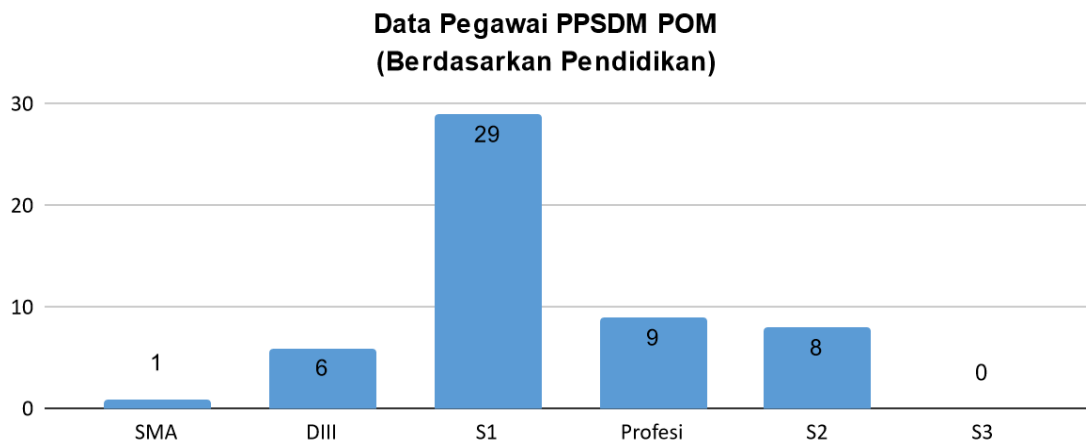
Indikator Kinerja “Persentase SDM Badan POM yang Memenuhi Standar Kompetensi” merupakan indikator lanjutan tahun 2020, akan tetapi pada tahun 2021 terdapat perubahan usulan target dikarenakan perubahan supra sistem adanya penyetaraan Pejabat Administrasi menjadi Pejabat Fungsional, sehingga standar kompetensi yang dijadikan alat ukur juga mengalami penyesuaian. Indikator Kinerja “Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi” sesuai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, pada tahun 2021 memiliki target sebesar 82% kemudian dilakukan penyesuaian menjadi 77%.

Berdasarkan hasil penilaian kompetensi tahun 2021, pegawai Badan POM dinyatakan memenuhi standar kompetensi di Lingkungan Badan POM Tahun 2021 sebesar 79,65% dari target 77% telah ditetapkan dalam revisi target Indikator Kinerja.

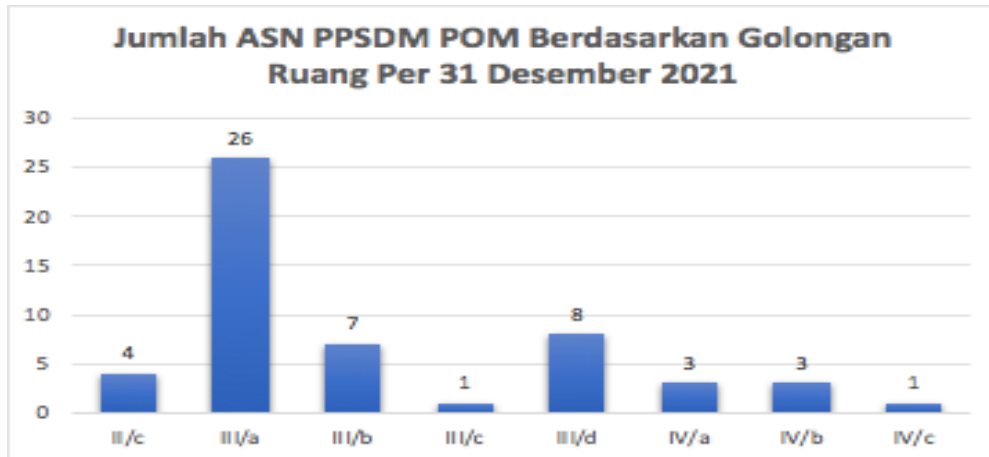
Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi PPSDM POM, diperlukan SDM yang memiliki kualifikasi berbagai latar belakang pendidikan, keahlian, dan kompetensi yang memadai. Data per tanggal 31 Desember 2021, jumlah SDM yang dimiliki PPSDM POM untuk melaksanakan tugas dan fungsi pengembangan SDM pengawasan Obat dan Makanan sebanyak 53 (lima puluh tiga), dengan profil sebagaimana gambar berikut:



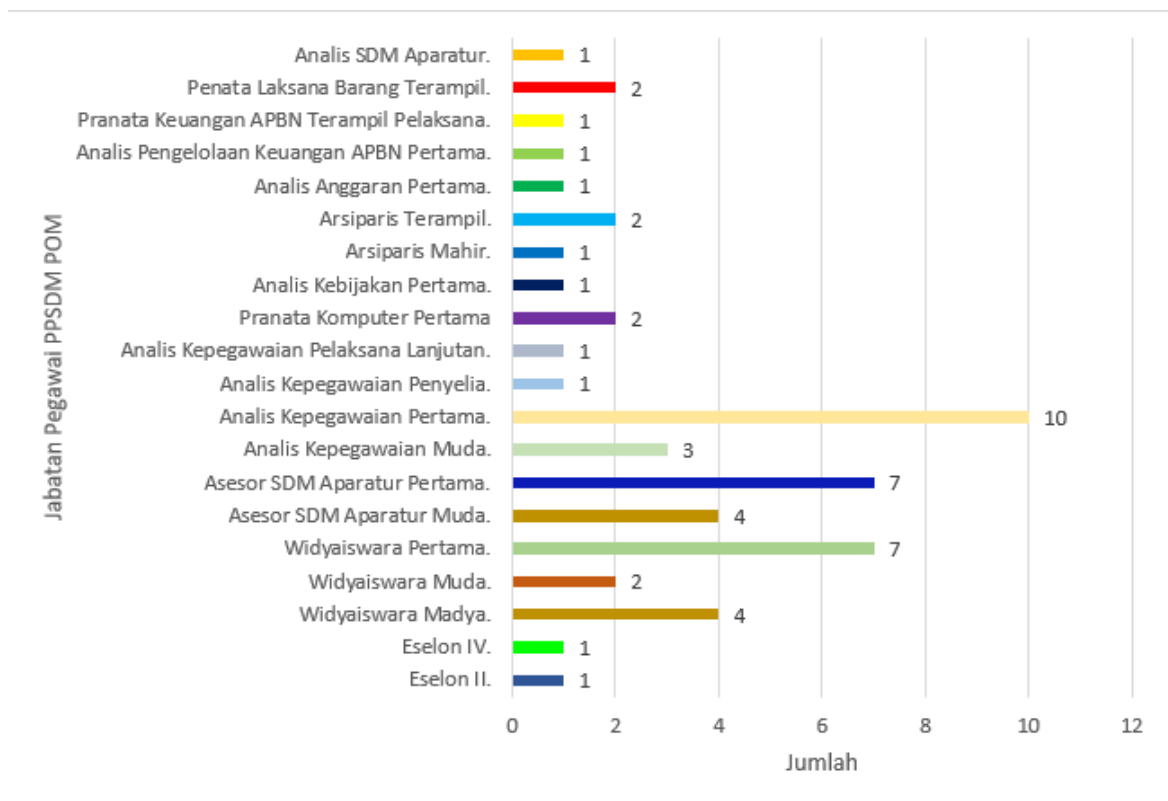
Gambar 3. Profil Pegawai PPSDM POM Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin (Data Per Tanggal 31 Desember 2021).



Gambar 4. Profil Pegawai PPSDM POM Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan (Data Per Tanggal 31 Desember 2021).



Gambar 5. Profil Pegawai PPSDM POM Berdasarkan Golongan Ruang (Data Per Tanggal 31 Desember 2021).



Gambar 6. Profil Pegawai PPSDM POM Berdasarkan Jabatan (Data Per Tanggal 31 Desember 2021).

Dari gambar di atas terlihat bahwa pegawai PPSDM POM didominasi gender perempuan yaitu sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang (69,8%), sedangkan pegawai dengan gender laki-laki sejumlah 16 (enam belas) orang (30,2%).

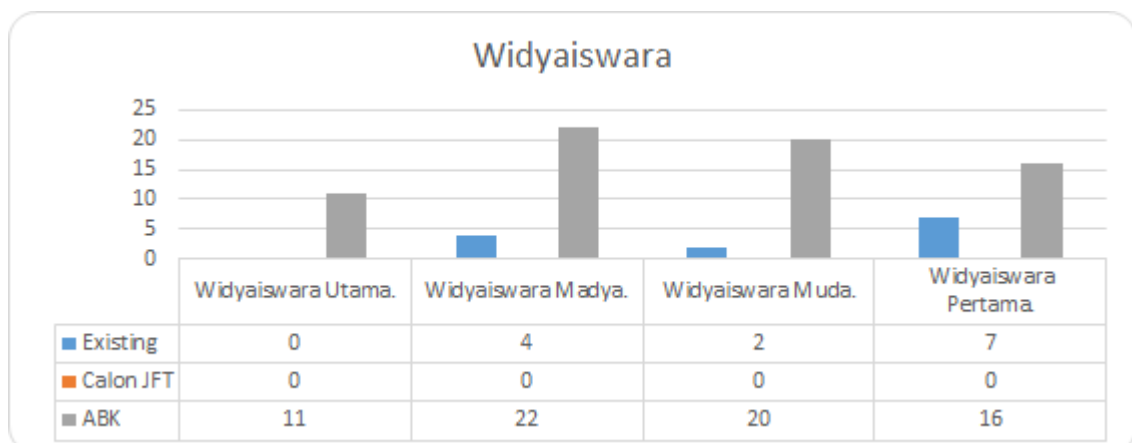
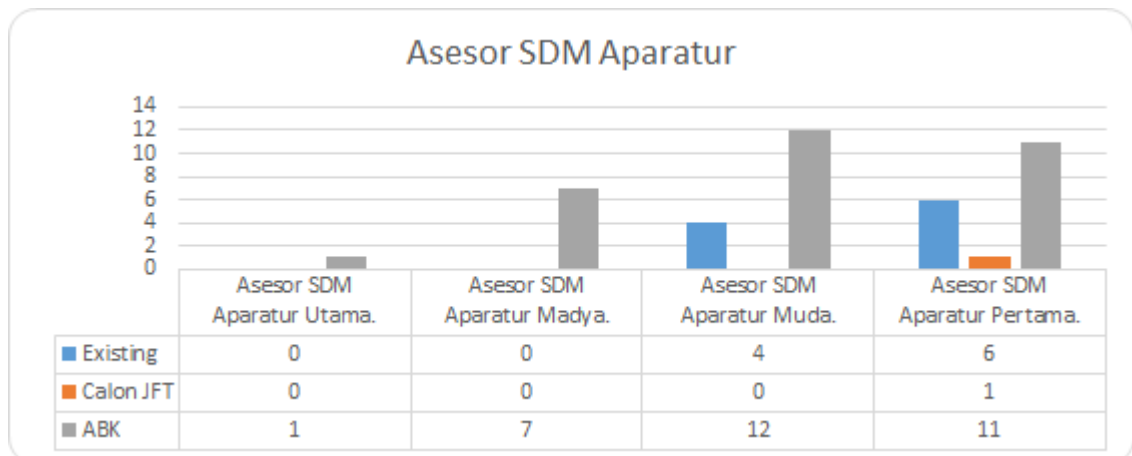
Adapun pegawai PPSDM POM berdasarkan usia didominasi generasi pada rentang usia 25-34 tahun yaitu sebanyak 58%, sedangkan yang paling sedikit jumlahnya yaitu pada rentang usia 18-24 tahun dan 55-64 tahun dengan jumlah masing-masing 4%.

Jumlah pegawai PPSDM POM dengan pendidikan Magister (S2) sejumlah 8 (delapan) orang (17%), pendidikan Profesi sebanyak 9 (sembilan) orang (15%), pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 29 (dua puluh sembilan) orang (55%), pendidikan Diploma (D3) sebanyak 6 (enam) orang (11%), dan pendidikan SMA sebanyak 1 (satu) orang (2%).

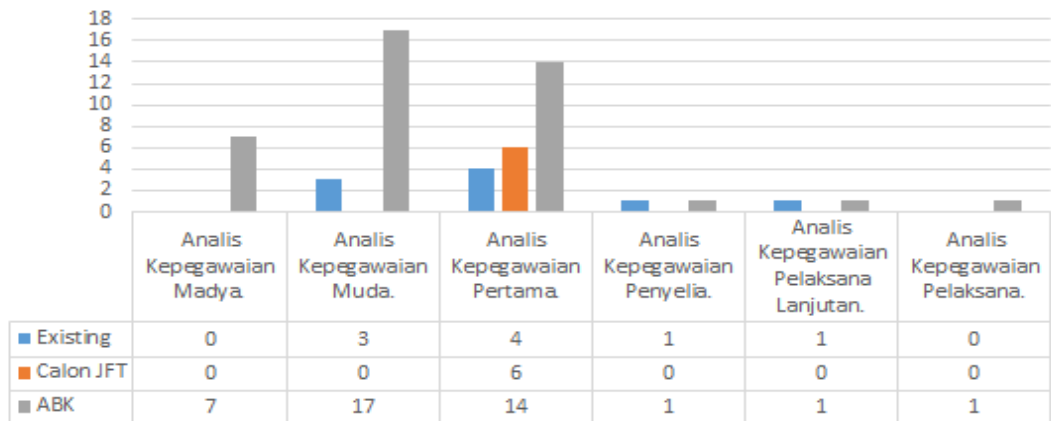
Sebagai unit yang bertanggung jawab dalam pengembangan kompetensi untuk seluruh pegawai Badan POM, serta SDM Pengawas Obat dan Makanan di luar instansi Badan POM, dibutuhkan pegawai PPSDM POM dengan jumlah dan kompetensi yang memadai. Kualifikasi pendidikan pegawai PPSDM POM masih sebagian besar Sarjana, 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).

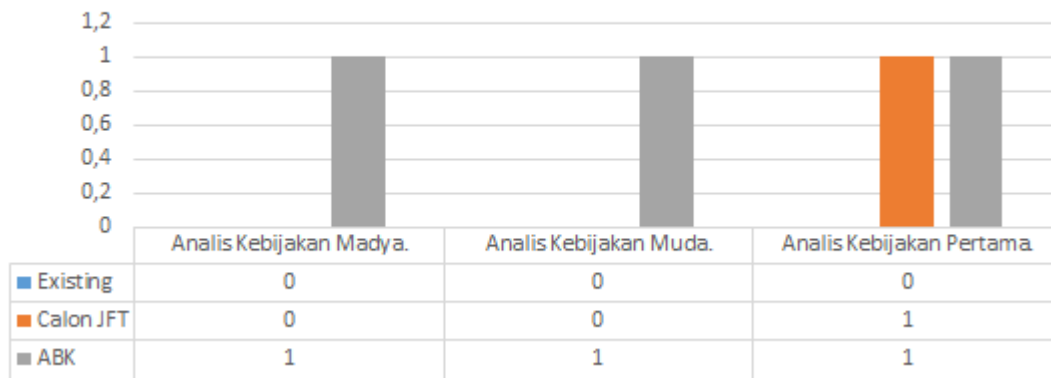
Adapun jumlah ideal pegawai PPSDM POM berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dibandingkan dengan jumlah pegawai *existing* di PPSDM POM sebagai berikut di bawah ini.



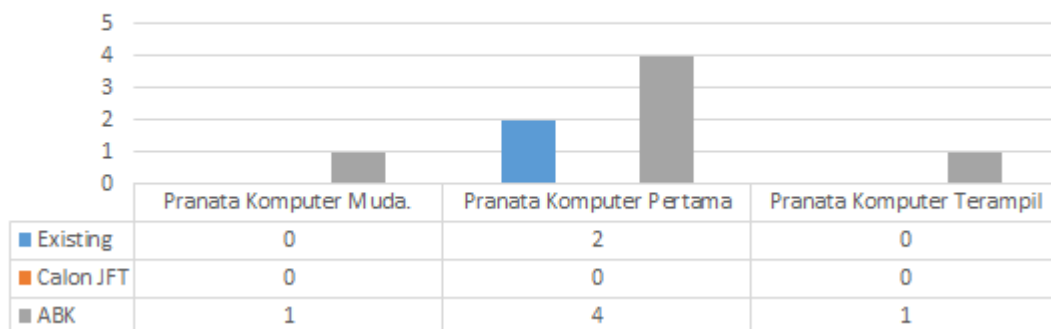
Analisis Kepegawaian

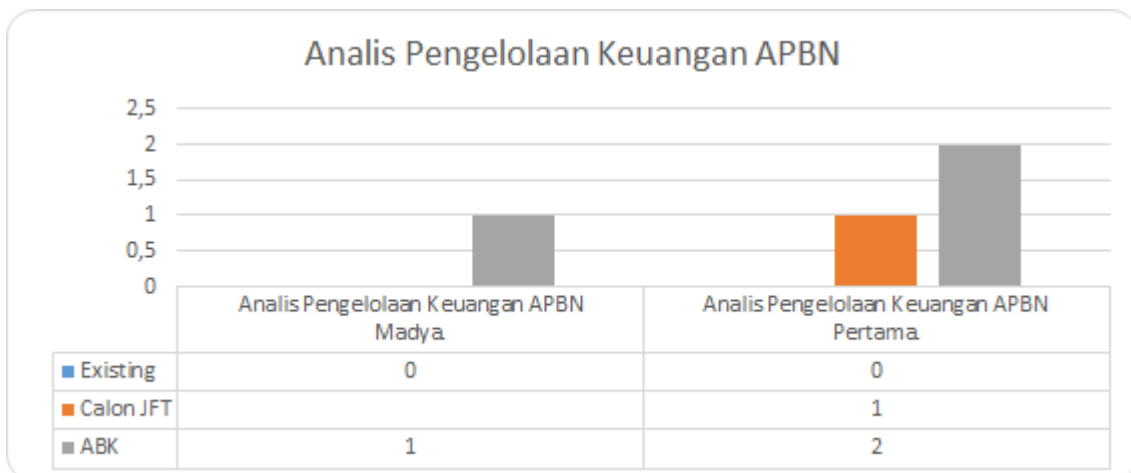
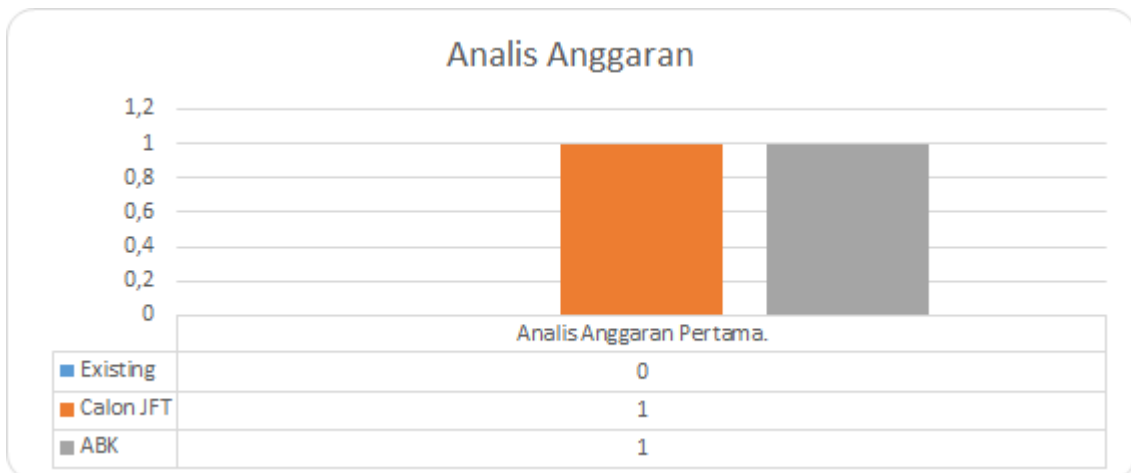
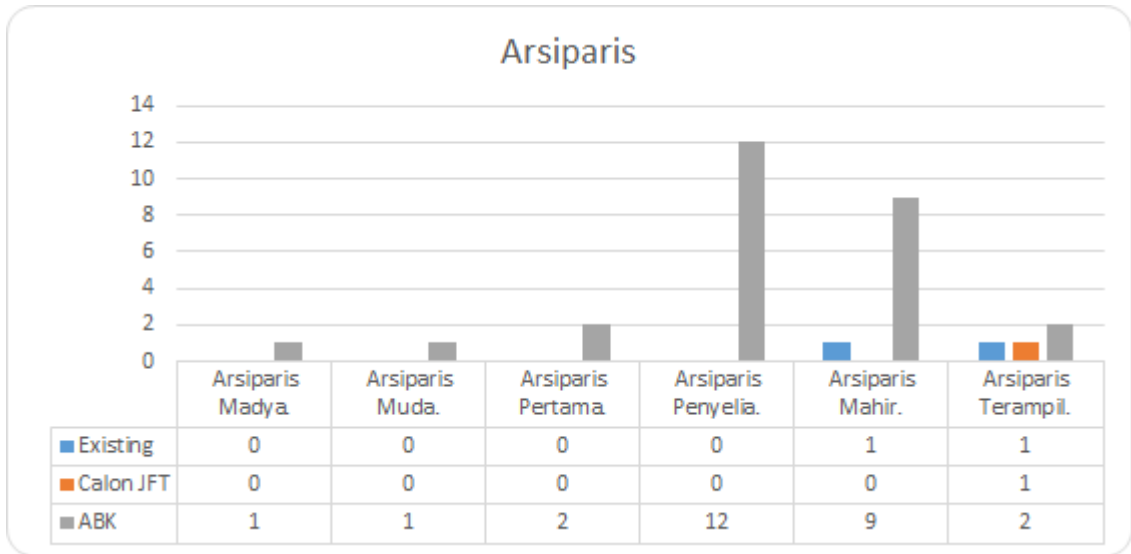


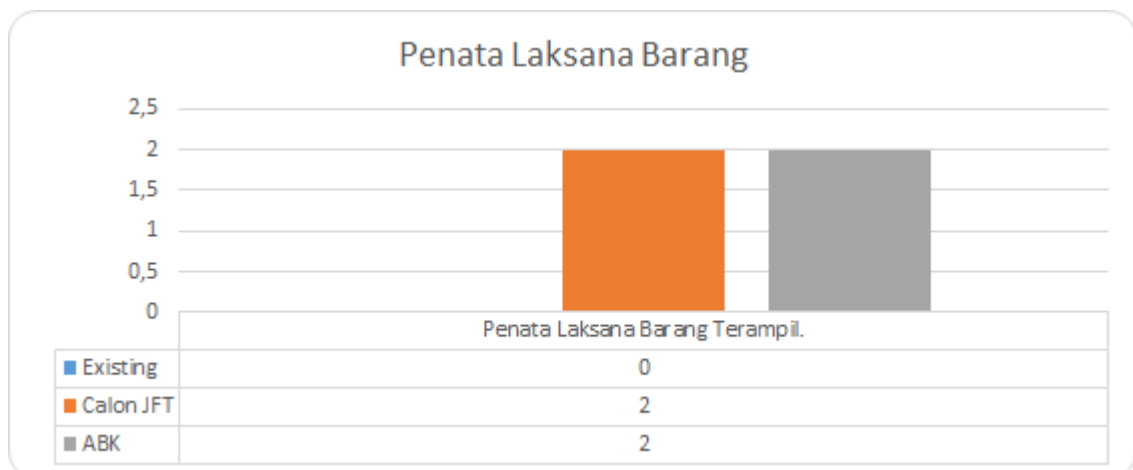
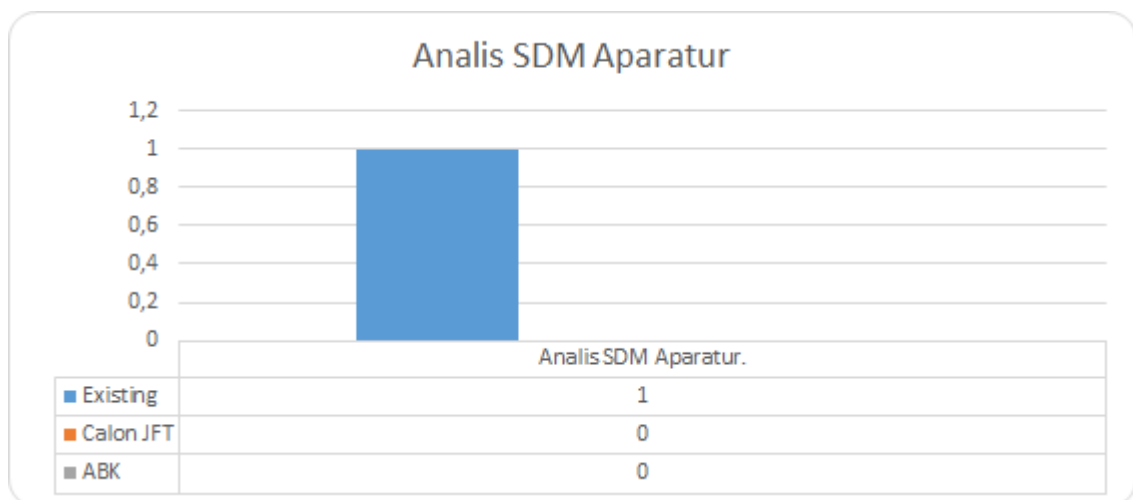
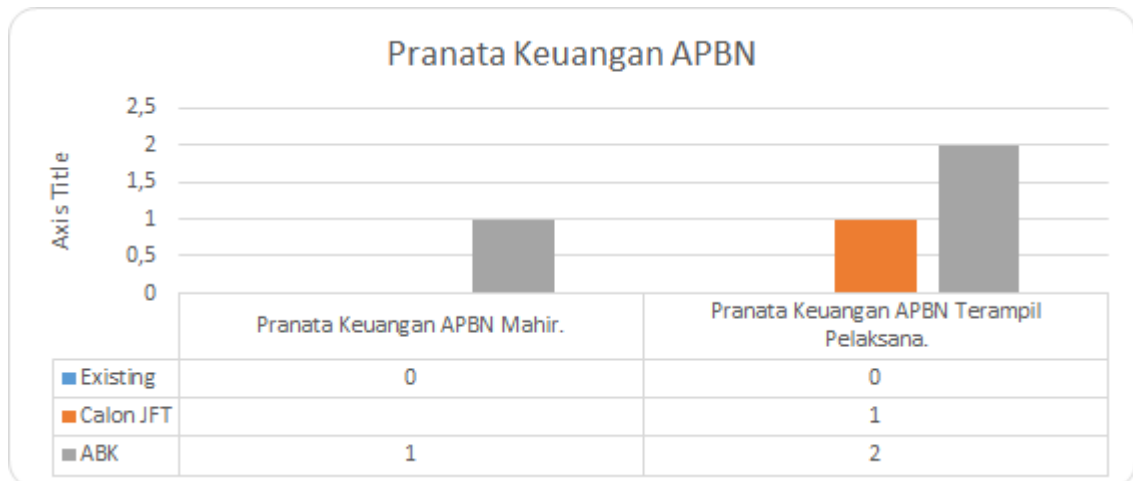
Analisis Kebijakan



Pranata Komputer







Gambar 7. Jumlah Ideal Pegawai PPSDM POM Dibandingkan dengan Jumlah ABK.

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 karir, 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.

PPSDM POM bersama dengan Biro SDM memiliki tanggung jawab terhadap implementasi manajemen SDM di Badan POM, khususnya implementasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana diamanatkan 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 diamanatkan 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 karir, 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 pengawasan Obat dan Makanan akan dilakukan melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan POM yang telah berlisensi 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.

3. Reviu Sarana dan Prasarana PPSDM POM

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 Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akreditasi Diklat.

Sampai dengan Desember 2021, PPSDM POM belum memiliki gedung kantor yang definitif / tetap, dan masih menyewa Gedung untuk kantor operasional, tempat Penilaian / Uji Kompetensi, Sertifikasi Kompetensi, dan pengembangan kompetensi / Diklat. Namun mulai 2022, PPSDM POM akan menempati gedung bersama dengan Gedung Badan POM Pusat.

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.

4. Capaian Kinerja PPSDM POM Tahun 2020 dan Pertengahan Bulan Desember 2021

Hasil pelaksanaan tahun pertama Rencana Strategis PPSDM POM 2020-2024 tersaji dalam Tabel Capaian Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) PPSDM POM Tahun 2020, sebagai berikut:

Tabel 2. Capaian Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) PPSDM POM Tahun 2020.

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET TAHUN 2020	REALISASI TAHUN 2020	PERSENTASE CAPAIAN DAN KRITERIA
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan.	1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	75%	72,73%	96,97% (Baik)
		1.2	Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai Standar.	530 orang	537 orang	101,32% (Baik)
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	2.1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,00	4,56	114,00% (Sangat Baik)
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	3.1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	40%	44,78%	111,95% (Sangat Baik)
		3.2	Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	10 dokumen	12 dokumen	120,00% (Sangat Baik)
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	4.1	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,35	4,53	104,14% (Baik)
		4.2	Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang	90%	100%	111,11% (Sangat Baik)

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET TAHUN 2020	REALISASI TAHUN 2020	PERSENTASE CAPAIAN DAN KRITERIA
			meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.			
5	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	5.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	86%	96%	111,63% (Sangat Baik)
6	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	6.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	88	76,57	87,01% (Cukup)
		6.2	Nilai AKIP PPSDM POM.	81	76,16	94,02% (Baik)
7	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	7.1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	75	85,38	113,84% (Sangat Baik)
8	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	8.1	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	1,51	0,25	16,56% (Sangat Kurang)
9	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	9.1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	91,60	86,07	93,96% (Baik)
		9.2	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.	90%	100%	111,11% (Sangat Baik)

Berdasarkan tabel Capaian Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) PPSDM POM pada tahun 2020 di atas, dari 14 (empat belas) Indikator Kinerja Utama (IKU) terdapat 7 (tujuh) Indikator dengan kriteria “Sangat Baik”, 5 (lima) Indikator dengan kategori capaian “Baik”, 1 (satu) Indikator dengan kategori capaian “Cukup”, dan 1 (satu) indikator dengan ketegori “Sangat Kurang”.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat 5 (lima) indikator yang pencapaiannya pada tahun 2020 belum optimal atau masih kurang dari 100%, yaitu:

a. Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi

Pada tahun 2020, target yang ditetapkan untuk Indikator “Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi” adalah 75%, namun terealisasi sebesar 72,73%, disebabkan:

- 1) Hasil penilaian kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural yang sudah dilakukan penilaian oleh Asesor SDM Aparatur belum memenuhi batas *Job Person Match* (JPM) yang disyaratkan yaitu 78% dalam rangka pemetaan kompetensi, sehingga dilakukan penilaian kompetensi kembali setelah mendapatkan intervensi kesenjangan kompetensinya melalui pengembangan kompetensi.
- 2) Berdasarkan evaluasi internal Asesor SDM Aparatur, *levelling* kompetensi antara Pejabat Struktural dan Fungsional yang disamakan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, menjadi

kendala yang signifikan dalam pencapaian level kompetensi pada jenjang Fungsional, terutama pada level Jabatan Fungsional jenjang Muda dan Jabatan Fungsional jenjang Madya.

- 3) Dari hasil penilaian kompetensi Manajerial Sosial dan Kultural, diperoleh data bahwa pegawai ASN di Badan POM membutuhkan intervensi kompetensi sesuai dengan kesenjangan kompetensi yang diperoleh, yang menjadi dasar pegawai maupun unit kerja dalam menyusun Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK).

b. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM

Target yang ditetapkan pada tahun 2020 untuk Indikator “Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM” adalah 88. Sampai dengan akhir tahun 2020, nilai yang diperoleh adalah 76,57 sehingga hanya tercapai 87,01% dari target yang ditetapkan. Hal ini disebabkan masih terdapat beberapa hal yang harus dilakukan perbaikan dalam pelaksanaan Pembangunan Zona Integritas, yaitu:

- 1) Belum adanya prosedur / penetapan kriteria anggota Tim Pembangunan Zona Integritas.
- 2) Belum adanya inovasi terkait SOP, pengendalian gratifikasi, penerapan SPIP, pengaduan masyarakat, *Whistle Blowing System*, dan maklumat standar pelayanan.
- 3) Penilaian kinerja individu belum dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan belum memiliki inovasi terkait aturan disiplin / kode etik / perilaku.
- 4) Belum menetapkan SDM pengelola akuntabilitas.

- 5) Belum memiliki kebijakan dan belum melakukan sosialisasi penerapan SPI dan *Whistle Blowing System*.
- 6) Penanganan pengaduan masyarakat belum dipisahkan antara pengaduan berkadar pengawasan dengan pengaduan layanan publik.
- 7) Belum terdapat sistem *reward and punishment* dalam pelaksanaan pelayanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila tidak sesuai standar.
- 8) Belum menindaklanjuti seluruh hasil pemeriksaan internal dan eksternal.

c. Nilai AKIP PPSDM POM

Pada tahun 2020, Indikator “Nilai AKIP PPSDM POM” memiliki target 81, dan tercapai 76,16 atau 94,02% dari target yang ditetapkan. Belum optimalnya pencapaian Indikator Kinerja terhadap target disebabkan masih terdapat beberapa kelemahan yang memerlukan tindakan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi SAKIP oleh Inspektorat, yaitu pada kegiatan berikut:

- 1) Perencanaan
 - a) Mencantumkan komponen rinci setiap periode dalam rencana aksi untuk memastikan bahwa Program / Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran dan tujuan.
 - b) Menyempurnakan rencana aksi dengan mencantumkan anggaran per level sasaran.

- 2) Pengukuran
 - a) Menjabarkan dan menyelaraskan Indikator Kinerja tingkat unit sampai pada tataran individu pegawai, memanfaatkannya dalam pengukuran dan penilaian kinerja individu, serta memanfaatkan hasil penilaian kerja sebagai dasar pemberian *reward and punishment*.
 - b) Menyusun mekanisme / SOP pengumpulan data kinerja.
- 3) Pelaporan
 - a) Menyampaikan Laporan Kinerja tepat waktu.
 - b) Menyajikan perbandingan realisasi atau capaian tahun berjalan dengan target IKU Badan POM, atau dengan capaian tahun berjalan Satker lain yang memiliki Indikator sejenis.
 - c) Memanfaatkan informasi yang disajikan pada Laporan Kinerja untuk monitoring dan evaluasi dalam rangka perbaikan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, maupun peningkatan kinerja.
- 4) Evaluasi Internal
 - a) Melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi secara periodik atas kinerja triwulan, tahunan, dan jangka menengah dan dilengkapi dengan kendala / keberhasilan pelaksanaan kegiatan, rekomendasi perbaikan, rencana aksi, dan simpulan kondisi setelah rencana aksi.
 - b) Memanfaatkan hasil monitoring dan evaluasi kinerja untuk perbaikan pelaksanaan kegiatan di masa yang akan datang.

5) Capaian Kinerja

- a) Meningkatkan keandalan data capaian kinerja dilengkapi dengan dasar perhitungan yang valid dan didukung dengan sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten).

d. Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.

Pada tahun 2020 target yang ditetapkan untuk Indikator “Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal” yaitu 1,52 dan terealisasi sebesar 0,25 atau dengan capaian 16,56% yaitu masih sangat jauh dari target yang ditetapkan.

Kendalaa yang dihadapi sehingga menjadi penyebab realisasi penguatan pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM belum maksimal yaitu sebagai berikut:

- 1) Kurang tersosialisasinya pegawai PPSDM POM dalam hal pemanfaatan email resmi Badan POM yang menjadi salah satu komponen perhitungan penguatan pengelolaan data dan informasi.
- 2) Kurangnya pemanfaatan dashboard BOC sebagai salah satu informasi terpusat yang ada di Badan POM oleh pegawai PPSDM POM.

e. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM

Pada tahun 2020, target yang ditetapkan untuk Indikator “Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM” adalah 91,60. Di akhir tahun 2020, PPSDM POM memperoleh Nilai Kinerja Anggaran sebesar 86,07 atau tercapai 93,96% dari target yang ditetapkan.

Seperti diketahui, komponen penilaian Nilai Kinerja Anggaran terdiri dari Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) dan Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA). Belum optimalnya capaian Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM pada tahun 2020 disebabkan masih terdapat beberapa komponen dalam EKA dan IKPA yang nilainya rendah, seperti diantaranya tingkat efisiensi yang hanya sebesar - 1,37%, Konsistensi rencana penarikan dana (RPD) Awal sebesar 57,37% dan Halaman III DIPA dengan nilai 79,65%.

Adapun hasil pelaksanaan tahun kedua Rencana Strategis PPSDM POM 2020-2024 yang diukur pada pertengahan bulan Desember 2021 tersaji dalam Tabel Capaian Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) PPSDM POM Tahun 2021 (s.d Pertengahan Bulan Desember 2021), sebagai berikut:

Tabel 3. Capaian Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) PPSDM POM Tahun 2021 (s.d Pertengahan Bulan Desember 2021).

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

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN DAN KRITERIA
2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	2.1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,30	4,56 *)	106,05% (Baik)
3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	3.1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	45%	61,00%	135,56% (Tidak Dapat Disimpulkan)
		3.2	Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	12 dokumen	12 dokumen	100,00% (Baik)
4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	4.1	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,40	4,60	104,55% (Baik)
		4.2	Persentase SDM Pengawas Obat dan Makanan yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.	91%	99%	108,79% (Baik)
5	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	5.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	87%	87%	100,00% (Baik)

SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		TARGET	REALISASI	PERSENTASE CAPAIAN DAN KRITERIA
6	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	6.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	90	85,34	94,82% (Baik)
		6.2	Nilai AKIP PPSDM POM.	83	75,09	90,47% (Baik)
7	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	7.1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	77	81,89	106,35% (Baik)
8	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	8.1	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.	2,00	1,00	50,00% (Kurang)
9	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	9.1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	94	90,90	96,70% (Baik)
		9.2	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.	92%	100%	108,70% (Baik)

Berdasarkan tabel di atas, dari 14 (empat belas) Indikator Kinerja Utama (IKU) terdapat 12 (dua belas) indikator dengan kriteria "Baik", 1 (satu) Indikator mempunyai capaian "Kurang", dan 1 (satu) Indikator mempunyai capaian "Tidak Dapat Disimpulkan".

Indikator dengan kriteria Tidak Dapat Disimpulkan adalah pada Indikator "Persentase SDM Badan POM yang Dikembangkan Kompetensinya oleh PPSDM POM". Pada Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2020-2024, target "Persentase SDM Badan POM yang Dikembangkan Kompetensinya oleh PPSDM POM" tahun 2021 sebesar 45%. Realisasi "Persentase SDM Badan POM yang Dikembangkan Kompetensinya oleh PPSDM POM" tahun

2021 diperoleh nilai 61% sehingga persentase capaian adalah 135,56 % dengan kriteria Tidak Dapat Disimpulkan. Hasil tersebut dicapai mengingat pada tahun 2021 kondisi pandemi Covid-19 masih ada, sehingga aktivitas pengembangan kompetensi dilakukan secara daring (*online*). Hal ini memudahkan pegawai Badan POM dalam mengakses berbagai kegiatan pengembangan kompetensi yang ada secara mandiri maupun kegiatan secara daring klasikal sangat banyak peminatnya. Oleh karena itu perlu dilakukan reviu terhadap target Rencana Strategis PPSDM POM untuk tahun 2022 sampai dengan 2024, berdasarkan *baseline* capaian tahun 2021.

Sedangkan Indikator dengan kriteria 'Kurang' adalah Indikator "Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal". Hasil "Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal" adalah 1 (satu) dari target 2 (dua), sehingga capaian kinerja adalah 50% atau kriteria Kurang. Nilai ini diperoleh dari 2 (dua) komponen yaitu:

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

Dari hasil evaluasi yang dilakukan oleh Pusat Data dan Informasi Obat dan Makanan (Pusdatin) Badan POM, beberapa hal yang menyebabkan kegagalan adalah sebagai berikut:

- a. Data dan informasi mutakhir tentang PPSDM POM yang masuk *dashboard* BOC setiap bulan tidak lancar (nilai 1).

- b. Pemanfaatan sistem informasi belum dimanfaatkan secara optimal oleh ASN PPSDM POM, yaitu email *corporate* nilai 2 serta *dashboard* BOC nya nilainya 0.

Rekomendasi yang dilakukan untuk peningkatan di tahun 2022 adalah:

- a. Ditetapkan tim untuk monitoring pemanfaatan data dan informasi mutakhir, serta untuk pemanfaatan sistem informasi.
- b. Perlu kartu kontrol masing-masing ASN agar memanfaatkan *email corporate* dan kontrol yang menyampaikan berita di *dashboard* BOC.
- c. Komitmen semua staf untuk melaksanakan pencapaian Indikator Kinerja ini.

Selain kinerja yang disajikan dalam matriks di atas, PPSDM POM juga telah melakukan berbagai upaya peningkatan pelayanan dalam rangka penyesuaian kinerja dengan pandemi Covid-19, antara lain:

- a. Penerapan teknologi informasi dalam mendukung pelaksanaan program-program di PPSDM POM selama masa Pandemi Covid-19 sebagai salah satu bentuk adaptasi terhadap Revolusi Industri 4.0. Beberapa aplikasi yang dikembangkan untuk mendukung kelancaran program kerja antara lain:
 - 1) Aplikasi Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural - SIPENATEMANKU dan Aplikasi Kompetensi Teknis - APOTEK.
 - 2) Aplikasi Tes Potensi.
 - 3) Aplikasi Sistem Sertifikasi Profesi LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) BPOM - SISPRO LSP Badan POM.
 - 4) Aplikasi Gamification.

- 5) Sistem Pembelajaran Online - SIPANDAI dan IDEAS (*Integrated Development and Training Information System*).
 - 6) Aplikasi Pengembangan Kompetensi.
 - 7) Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Pengetahuan dan Informasi (SIMPIONI) untuk mendukung Knowledge Manajemen Badan POM.
 - 8) Aplikasi Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional PFM (e-dupak PFM).
 - 9) Aplikasi Organisasi Profesi Jabatan Fungsional PFMI.
 - 10) Aplikasi Pengembangan Kompetensi Pegawai Badan POM, terintegrasi dengan aplikasi kepegawaian Badan POM dalam siasn.pom.go.id
- b. Pengalihan sebagian metode pembelajaran menjadi *online* dengan menggunakan *Learning Manajemen System* (LMS) yang dilengkapi dengan materi-materi pembelajaran *online* berbagai media seperti video pembelajaran. Video yang dibuat dan digunakan untuk penunjang pembelajaran yaitu:
- 1) Video Pembelajaran Yanblik Level Dasar dan Lanjutan.
 - 2) Video Pembelajaran Manajerial dan Sosial Kultural.
 - 3) Video Pembelajaran Kompetensi Teknis 1.
 - 4) Video Pembelajaran Kompetensi Teknis 2.
 - 5) Video Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) Tingkat Kesulitan I (untuk PFM jenjang Pertama).
 - a) Anatomi dan Fisiologi Kulit, Kuku, Rambut, dan Mukosa.
 - b) Penyuluhan dan KIE melalui Pameran Tingkat Kesulitan I.
 - c) Pelayanan Informasi dan Penanganan Pengaduan Tingkat Kesulitan I.

- d) Penyuluhan dan KIE Tingkat Kesulitan I.
- 6) Video Pelatihan Teknis Jabatan Fungsional PFM Tingkat Kesulitan II (untuk PFM jenjang Muda).
 - a) Persiapan Pemeriksaan Sarana Distribusi.
 - b) *Opening / Closing Meeting*.
 - c) Pemeriksaan Lapangan dan Dokumen.
 - d) Kajian Penyusunan Materi Penyuluhan / Produk KIE.
 - e) Merancang Materi Penyuluhan / Produk KIE.
- 7) Video Pembelajaran *Supervisory Development Program*.
- 8) Video Pembelajaran *Management Development Program*.
- 9) Video Pelatihan *Executive Development Program*.
- 10) Video Sarana Produksi Pangan Industri Rumah Tangga.
- 11) Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Obat.
- 12) Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Kosmetika.
- 13) Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Pelayanan Apotek.
- 14) Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Obat Tradisional.
- 15) Video Pembelajaran Pemeriksaan Sarana Distribusi Pangan Olahan.
- 16) Video Senam Peregangan.
- 17) Video Pelatihan Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Berbasis Kompetensi:
 - a) *Overview* Program Pelatihan PKP.
 - b) *Building Learning Commitment* (BLC) dan SIPANDAI.
 - c) Melakukan Pelatihan Keamanan Pangan.
 - d) Menyediakan Informasi Pekerjaan.

- e) Mendesain Cara Produksi Pangan Olahan yang Baik (CPPOB) / *Good Manufacturing Practices* (GMP) / dan *Sanitation Standard Operating Procedure* (SSOP).
- 18) Video Sosialisasi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).
- a) Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah bagi PFM.
 - b) Penggunaan Eruditio.
- c. Dalam upaya mewujudkan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) yang berdaya saing serta mampu mendorong pemulihan ekonomi di masa pandemi, Badan POM telah mengembangkan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan POM yang saat ini telah menyelenggarakan sertifikasi bagi tenaga Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) dan *District Food Inspector* (DFI) yang akan melakukan pendampingan terhadap UMKM melalui pendampingan cara produksi guna menghasilkan produk yang aman, bermutu, dan berkhasiat.
- LSP Badan POM yang mendapatkan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sejak tanggal 11 Januari 2011, dan sertifikat lisensinya diserahkan langsung oleh Ketua BNSP pada rangkaian kegiatan Pencanaan Pengembangan LSP Badan POM bersama seluruh pimpinan unit di lingkungan Badan POM. Dengan pengukuhan LSP Badan POM sebagai satu-satunya lembaga yang melakukan sertifikasi bagi tenaga-tenaga pengawas dan pendamping sarana produksi pangan, upaya ini diharapkan mampu mendorong UMKM mengembangkan produknya sesuai standar, menjadi tuan rumah di negeri sendiri bahkan mampu menembus pasar global. Hingga Desember 2021 LSP Badan POM telah mensertifikasi 318 orang tenaga Penyuluh Keamanan Pangan dan *District Food Inspector*

yang tersebar di Kabupaten / Kota. Sertifikasi Kompetensi dilakukan di Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang tersebar di seluruh Provinsi. Peresmian TUK di BBPOM di Pekanbaru dilaksanakan pada Bulan April 2021, kemudian 32 TUK di Balai Besar POM / Balai POM di seluruh Indonesia diresmikan secara serentak oleh Kepala Badan POM pada Bulan November 2021, di Bandung. TUK sarana dan prasarana yang memadai serta didukung oleh tenaga Asesor Kompetensi yang tersertifikasi Nasional yang saat ini jumlahnya mencapai 90 orang dan tersebar di seluruh Indonesia. TUK akan secara bertahap melakukan sertifikasi kompetensi bagi Tenaga Penyuluh Keamanan Pangan dan District Food Inspector yang tersebar di Pemerintah daerah di seluruh Indonesia yang telah mengikuti Pelatihan berbasis kompetensi sehingga upaya ini diharapkan dapat meningkatkan jangkauan pengawasan dan pendampingan yang lebih luas hingga ke pelosok Indonesia.

5. Potensi dan Permasalahan Baru yang Muncul

Dalam Rencana Strategis PPSDM POM 2020-2024, PPSDM POM telah melakukan identifikasi potensi dan permasalahan untuk menganalisis permasalahan, tantangan, peluang, kelemahan dan potensi yang akan dihadapi PPSDM POM dalam rangka melaksanakan penugasan RPJMN 2020-2024. Namun demikian, masih terdapat beberapa isu-isu strategis terkini yang belum tertuang di dalam Rencana Strategis PPSDM POM tersebut yang perlu dianalisis lebih lanjut karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan sasaran kinerja. Isu-isu strategis tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pandemi Covid-19

Potensi:

Peran PPSDM POM sangat dibutuhkan dalam mendukung pemenuhan kompetensi SDM Badan POM terutama dalam mendukung peran Badan PO dalam pandemi Covid-19. Badan POM dituntut untuk mengawal keamanan, khasiat / manfaat, dan mutu Vaksin / Obat terutama dalam pengawasan uji klinik yang valid. Badan POM juga berperan dalam mengawal persetujuan penggunaan Vaksin mulai dari pemberian persetujuan pelaksanaan uji klinik Vaksin Covid-19, pemberian persetujuan pemasukan jalur khusus bahan baku atau produk yang diperlukan untuk pengembangan dan penggunaan Vaksin Covid-19; pengawalan mutu dan keamanan produk serta integritas sepanjang rantai suplai Vaksin Covid-19 hingga penggunaan di masyarakat.

Sehubungan dengan hal tersebut, pemenuhan kompetensi SDM Badan POM harus sejalan dengan tuntutan terhadap isu terkini. SDM Badan POM harus mampu melakukan tuntutan pekerjaan tersebut agar dapat mencapai output yang diharapkan, sehingga dapat memenuhi harapan dari stakeholder. PPSDM POM sebagai unit yang bertanggung jawab dalam menjamin pemenuhan kompetensi SDM Badan POM mempunyai tugas mengembangkan kompetensi SDM Badan POM melalui berbagai metode, mulai dari perbaikan kurikulum, metode pengembangan kompetensi, kebijakan sebagai payung hukum, serta proses termasuk evaluasi pengembangan kompetensi.

Penerapan teknologi dalam mendukung pelaksanaan program-program di PPSDM POM selama masa Pandemi Covid-19 salah satu bentuk adaptasi terhadap perubahan

yang telah dilakukan. Beberapa aplikasi yang dibangun untuk mendukung kelancaran program kerja, antara lain:

1) Penilaian Kompetensi

Dalam pelaksanaan program penilaian kompetensi PPSDM POM membangun Sistem Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural (Sipenatemanku) dan Aplikasi Penilaian Kompetensi Teknis (Apotik).

Aplikasi yang dibangun merupakan media yang digunakan untuk pengambilan data dalam rangka penilaian kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural, dengan aplikasi Sipenatemanku dan Apotik program penilaian kompetensi yang menjadi salah satu program kerja yang mendukung pencapaian Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama PPSDM POM.

2) Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan dilakukan dengan memanfaatkan teknologi, dilakukan secara klasikal maupun non klasikal. Berbagai aplikasi dikembangkan untuk mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai Badan POM, antara lain IDEAS, SIPANDAI, SIMPHONI, dan aplikasi Pengembangan Kompetensi Badan POM. Selain itu, berbagai media pembelajaran digital juga dikembangkan di PPSDM POM. Pengembangan pembelajaran digital di PPSDM POM sesuai dengan trend pengembangan SDM di Indonesia yang diperkirakan akan terus meningkat dalam beberapa dekade ke depan.

Adaptasi terhadap perubahan dikarenakan adanya Pandemi Covid-19 dengan optimalisasi teknologi

informasi menjadi salah satu kunci PPSDM POM dalam mencapai target kinerja.

Permasalahan:

- a. Kompetensi SDM Badan POM yang masih terbatas dalam memenuhi tuntutan pemenuhan isu dan kompetensi terkini, sehingga dalam melakukan pengawasan terutama produk Obat baru dalam penanganan pandemi Covid-19 atau percepatan perizinan Vaksin, Obat, Obat Tradisional, maupun Suplemen Kesehatan masih belum sejalan.
 - b. Masih terbatasnya dorongan SDM Badan POM untuk menciptakan inovasi-inovasi terutama terkait pelayanan publik sehubungan dengan pandemi Covid-19.
- b. Perubahan Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi

Potensi:

Kebijakan penyederhanaan Birokrasi berdampak terhadap perubahan sistem dan mekanisme kerja PNS, termasuk di Badan POM. Perubahan tersebut mengakibatkan setiap PNS Badan POM harus melakukan adaptasi perubahan sistem kerja dan kebiasaan baru. Perubahan sistem kerja merupakan peluang untuk menciptakan sistem kerja baru yang efektif dan efisien, mendukung organisasi Badan POM yang lebih lincah dan tangguh dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan. Untuk dapat mewujudkannya, dibutuhkan SDM Badan POM yang adaptif, lincah dalam menghadapi perubahan, dan siap belajar kompetensi baru yang dibutuhkan dalam bekerja dengan sistem dan

kebiasaan baru. PPSDM POM dalam hal ini memiliki tugas yang berat dalam mengawal penyiapan SDM Badan POM dalam menghadapi dan melaksanakan kebijakan penyederhanaan Birokrasi di Badan POM.

Dalam aspek penilaian kompetensi penyederhanaan birokrasi menjadi tantangan bagi Asesor SDM Aparatur Badan POM untuk dapat lebih peka dalam menggali kompetensi manajerial dan sosial kultural di jenjang Fungsional. Selain itu, keterampilan dalam penyusunan simulasi kompetensi menjadi salah satu kompetensi teknis yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan oleh para Asesor SDM Aparatur di Badan POM.

Permasalahan:

Kebijakan penyederhanaan birokrasi dengan pengalihan Jabatan Pengawas (Pejabat Struktural Eselon IV) menjadi Jabatan Fungsional jenjang Muda, dan Jabatan Administrasi (Pejabat Struktural Eselon III) akan menambah jumlah pegawai di jenjang Madya (Level 4) dan Muda (level 3). Hal ini mempengaruhi perhitungan dalam pencapaian IKU PPSDM POM pada Indikator “Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi”, sehingga PPSDM POM melakukan penyesuaian target dalam pelaksanaan rencana dan strategi di PPSDM POM pada setiap tahunnya.

Selain itu, penyederhanaan Birokrasi juga akan berpengaruh terhadap kebutuhan kompetensi yang harus dikuasai oleh pegawai Badan POM. Perubahan sistem kerja, dan tambahan penugasan kepada beberapa Pejabat Fungsional sebagai Koordinator maupun Subkoordinator membutuhkan kompetensi yang berbeda dibanding sistem

kerja sebelum penyederhanaan birokrasi. Dibutuhkan strategi pengembangan kompetensi yang berbeda untuk mendukung pemenuhan kebutuhan kompetensi pegawai Badan POM sebagai dampak dari penyederhanaan birokrasi Badan POM. Pasca penyederhanaan Birokrasi, seorang Pejabat Fungsional di Badan POM tidak hanya dituntut untuk menguasai kompetensi teknis Fungsional yang baik, tetapi juga harus memiliki kompetensi manajerial dan sosial kultural yang memadai, mengingat sifat pekerjaan dan penugasan yang telah berubah.

Penyederhanaan birokrasi juga berdampak pada proses penilaian kompetensi. Jumlah Pejabat Fungsional yang semakin bertambah pada jenjang Muda (level 3) dan jenjang Madya (level 4), membuat Asesor perlu menyusun perangkat penilaian kompetensi yang lebih bervariasi dan mampu menggali kompetensi-kompetensi manajerial dan sosial kultural pada Pejabat Fungsional.

c. Perubahan Kebijakan Pembinaan Jabatan Fungsional

Potensi:

Pembinaan Jabatan Fungsional merupakan upaya peningkatan dan pengendalian standar profesi Jabatan Fungsional yang meliputi kewenangan pengelolaan, prosedur, dan metodologi pelaksanaan tugas jabatan, dan penilaian kinerja Pejabat Fungsional. PPSDM POM sebagai unit pembina Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, mempunyai fungsi salah satunya dalam penyusunan pedoman pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan. Dalam proses penyusunan pedoman ini, PPSDM POM mengacu kepada lembaga suprasistem dalam

manajemen PNS maupun peraturan lebih tinggi yang mengatur perihal pembinaan Jabatan Fungsional.

Dengan kondisi yang terus dilakukan reformasi birokrasi dalam manajemen SDM yang diatur dalam kebijakan baru oleh suprasistem pembina ASN, dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi serta Badan Kepegawaian Negara, mengharuskan pedoman pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan juga harus dilakukan penyesuaian mengacu kepada kebijakan pembinaan Jabatan Fungsional yang baru.

Permasalahan:

Dengan belum ditetapkannya pedoman terkait Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan Jabatan Fungsional oleh Instansi Pembina ASN dalam hal ini Badan Kepegawaian Negara, maka Instansi Pembina dalam hal ini PPSDM POM sebagai unit pembina Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan harus segera melakukan penyesuaian terkait sistem pengelolaan Jabatan Fungsional, karena pedoman teknis pengelolaan Jabatan Fungsional yang sebelumnya sudah tidak sesuai dengan kondisi saat ini, dimana itu akan banyak menimbulkan permasalahan dan perbedaan persepsi bagi para pengelola dan pejabat fungsional.

B. REVIU TERHADAP BAB II - VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS

1. Tidak ada perubahan pada Visi, Misi dan Tujuan PPSDM POM.

Visi, misi, dan tujuan PPSDM POM mengacu pada visi, misi, dan tujuan Badan POM. Sesuai dengan Keputusan Kepala Badan POM Nomor HK.02.02.1.2.12.21.467 Tahun 2021 tentang Reviu Rencana Strategis Badan POM Tahun 2020-2024, bahwa tidak terdapat perubahan visi, misi, maupun tujuan Badan POM, karena masih sesuai dengan tugas dan fungsi Badan POM serta amanah Badan POM yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024.

Adapun visi, misi, serta tujuan Badan POM yang menjadi acuan PPSDM POM adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Visi, Misi, dan Tujuan Badan POM Tahun 2020-2024

Visi	Obat dan Makanan aman, bermutu, dan berdaya saing untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.
Misi	<ol style="list-style-type: none">1. Membangun SDM unggul terkait Obat dan Makanan dengan mengembangkan kemitraan bersama seluruh komponen bangsa dalam rangka peningkatan kualitas manusia Indonesia.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.3. Meningkatkan efektivitas pengawasan Obat dan Makanan serta penindakan kejahatan Obat dan Makanan

	<p>Makanan melalui sinergi pemerintah pusat dan daerah dalam kerangka Negara Kesatuan guna perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga.</p> <p>4. Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya untuk memberikan pelayanan publik yang prima di bidang Obat dan Makanan.</p>
Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya peran serta masyarakat dan lintas sektor dalam Pengawasan Obat dan Makanan. 2. Meningkatnya kapasitas SDM Badan POM dan pemangku kepentingan, kualitas pengujian laboratorium, analisis / kajian kebijakan, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam pengawasan Obat dan Makanan. 3. Terwujudnya pertumbuhan dunia usaha yang mendukung daya saing industri Obat dan Makanan serta kemandirian bangsa dengan keberpihakan pada UMKM. 4. Menguatnya fungsi pengawasan yang efektif untuk memastikan obat dan makanan yang aman dan bermutu. 5. Terwujudnya kepastian hukum bagi pelaku usaha Obat dan Makanan. 6. Terwujudnya perlindungan masyarakat dari kejahatan Obat dan Makanan. 7. Terwujudnya kelembagaan Pengawasan Obat dan Makanan yang kredibel dan akuntabel dalam memberikan pelayanan publik yang prima.

2. Terdapat perubahan terhadap Matriks Pemetaan Misi, Tujuan, Sasaran Strategis, Indikator, Kebijakan, dan Strategi PPSDM POM 2020-2024

Perubahan pemetaan Misi, Tujuan, Sasaran Strategis, Indikator, Kebijakan, dan Strategi PPSDM POM 2020-2024 yaitu berupa penambahan indikator untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan serta untuk mendukung pencapaian akuntabilitas kinerja PPSDM POM, sebagai berikut:

Tabel 5. Matriks Pemetaan Misi, Tujuan, Sasaran Strategis, Kebijakan, dan Strategi PPSDM POM 2020-2024

MISI	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	KEBIJAKAN	STRATEGI
Membangun SDM unggul terkait Obat dan Makanan dengan mengembangkan kemitraan bersama komponen bangsa dalam rangka peningkatan kualitas manusia Indonesia.	Meningkatnya kapasitas SDM Badan POM dan pemangku kepentingan, kualitas pengujian laboratorium, analisis / kajian kebijakan, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam pengawasan Obat dan	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	1. Persentase SDM yang memenuhi standar kompetensi. 2. Jumlah SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar.	Peningkatan kompetensi SDM Badan POM dan pemangku kepentingan.	1. Penguatan pengelolaan kompetensi SDM Badan POM berbasis sistem merit. 2. Sertifikasi kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan serta pengembangan metode pembelajaran berbasis kompetensi. 3. Memfasilitasi peningkatan kompetensi melalui
		Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	1. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya		

MISI	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	KEBIJAKAN	STRATEGI
	Makanan.		<p>oleh PPSDM POM.</p> <p>2. Persentase kerja sama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti.</p>		<p>pelatihan (klasikal dan non klasikal), dan pendidikan program Sarjana (S1), Magister (S2), dan Doktor (S3) bagi pegawai Badan POM.</p> <p>4. Mendorong pegawai untuk berinovasi sesuai dengan potensi yang dimiliki.</p> <p>5. Pengelolaan aset pengetahuan Badan POM sebagai upaya pembangunan Badan POM <i>Corporate University</i>.</p> <p>6. Perluasan kerja sama dengan <i>stakeholder</i> terkait.</p> <p>7. Pemenuhan Akreditasi Lembaga Kompetensi.</p>
		Meningkatnya kualitas pengembangan kompetensi SDM.	<p>1. Nilai kepuasan penyelenggaraan pengembangan kompetensi</p> <p>2. Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan pengembangan kompetensi</p>		

MISI	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	KEBIJAKAN	STRATEGI
		Meningkatnya kualitas layanan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	1. Persentase layanan pembinaan PFM yang diselesaikan tepat waktu. 2. Nilai kepuasan layanan pembinaan PFM.		Pembinaan dan pengelolaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.
		Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	Indeks Profesionalitas SDM PPSDM POM.		Pemenuhan kebutuhan, kualifikasi dan kompetensi SDM PPSDM POM.
Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya untuk memberikan pelayanan publik yang prima di	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 <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	Peningkatan akuntabilitas kinerja dan kualitas kelembagaan Pengawasan Obat dan Makanan.	Penerapan Reformasi Birokrasi Manajemen Perubahan secara konsisten serta optimalisasi pengelolaan Agen Perubahan Badan POM.

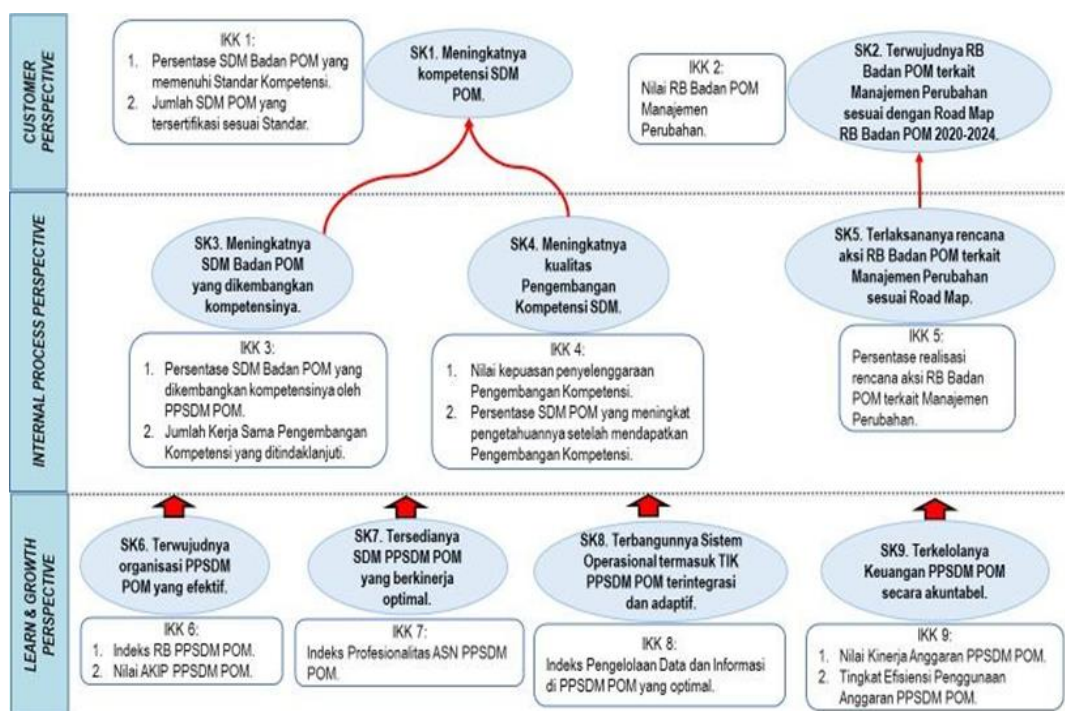
MISI	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	KEBIJAKAN	STRATEGI	
bidang Obat dan Makanan.		POM 2020-2024.				
		Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait manajemen perubahan.			
		Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	1. Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM. 2. Nilai AKIP PPSDM POM.			Pembangunan Zona Integritas di PPSDM POM.
		Terbangunnya Sistem operasional termasuk TIK PPSDM POM yang	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di PPSDM POM yang optimal.			Optimalisasi penggunaan email <i>corporate</i> serta pemanfaatan TIK di PPSDM POM.

MISI	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	KEBIJAKAN	STRATEGI
		terintegrasi.			
		Terkelolanya keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM. 2. Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran PPSDM POM. 		Optimalisasi dan efektifitas penggunaan anggaran.

3. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja PPSDM POM

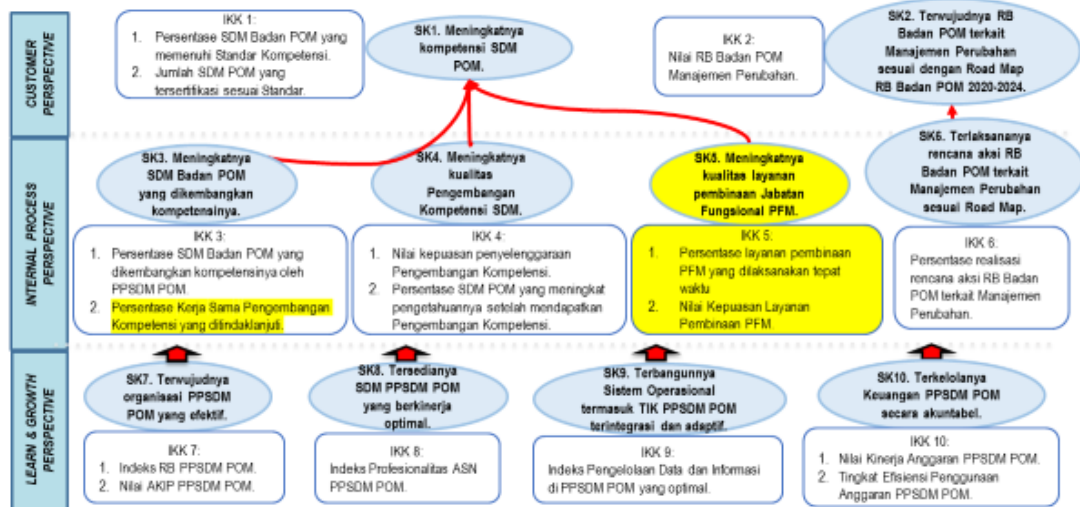
Sebagai akibat perubahan organisasi PPSDM POM, dengan adanya fungsi Pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan terdapat penambahan Sasaran Strategis maupun indikator kinerja PPSDM POM. Hal ini ditujukan untuk mendukung pencapaian akuntabilitas kinerja PPSDM POM dalam rangka mencapai tujuan, serta visi dan misi Badan POM.

Selain itu, dilakukan penyesuaian terhadap target kinerja PPSDM POM yang akan dijelaskan lebih rinci dalam butir D mengenai Bab IV Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan. Adapun Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja PPSDM POM sebelum dan setelah reviu sebagaimana tertuang dalam Peta Strategi PPSDM POM sebagai berikut.



Gambar 8. Peta Strategis *Balance Score Card* Level 2 PPSDM POM (Semula)

Peta Strategi PPSDM POM Tahun 2020-2024



Gambar 9. Peta Strategis *Balance Score Card* Level 2 PPSDM POM (Menjadi)

Dari Gambar 8 dan 9 dapat dijelaskan terdapat penambahan 1 (satu) Sasaran Kegiatan dengan 2 (dua) indikator pada *Internal Process Perspective* untuk mendukung perluasan tugas PPSDM POM sebagai pembina Pengawas Farmasi dan Makanan. Adapun Sasaran Kegiatan tersebut adalah “Meningkatnya kualitas layanan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan” dengan Indikator 1) Presentasi layanan pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan yang diselesaikan tepat waktu, dan 2) Nilai kepuasan layanan pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan.

Selain itu terdapat perubahan nomenklatur pada *internal process perspective* dalam Indikator 3.1 yaitu semula “Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti” berubah menjadi “Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti”.

Sasaran strategis dan Indikator Level 2 PPSDM POM setelah penambahan secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Sasaran Strategis dan Indikator Level 2 PPSDM POM.

Perspektif	Sasaran Strategis		Indikator	
<i>Stakeholder.</i>	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 POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	IKK 2.1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.
<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	Persentase 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	Meningkatnya kualitas layanan pembinaan Jabatan Fungsional PFM.	IKK 5.1	Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.
			IKK 5.2	Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM.
SK6	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait	IKK 6.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait	

Perspektif	Sasaran Strategis		Indikator	
		Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .		Manajemen Perubahan.
<i>Learning & Growth.</i>	SK7	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	IKK 7.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.
			IKK 7.2	Nilai AKIP PPSDM POM.
	SK8	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal	IKK 8.1	Indeks profesionalitas ASN PPSDM POM.
	SK9	Terbangunnya sistem operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	IKK 9.1	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.
	SK10	Terkelolanya keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	IKK 10.1	Nilai kinerja anggaran PPSDM POM.
IKK 10.2			Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.	

C. REVIU TERHADAP BAB III - ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

1. Arah Kebijakan dan Strategi

a. Arah Kebijakan

Sesuai dengan Reviu Rencana Strategi Badan POM 2020-2024, tidak terdapat perubahan arah kebijakan Badan POM 2020-2024 yang terkait dengan PPSDM POM. Oleh karena itu arah kebijakan PPSDM POM Tahun 2020-2024 tidak mengalami perubahan, karena arah kebijakan tersebut masih sesuai dan mampu mengakomodir kebutuhan PPSDM POM dalam menjalankan tugas, fungsi, dan pencapaian kinerja pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

b. Strategi

Walaupun tidak terdapat perubahan pada arah kebijakan PPSDM POM Tahun 2020-2024, namun terdapat penyesuaian strategi PPSDM POM Tahun 2020-2024 dengan memperhatikan perubahan lingkungan strategis terkini. Adapun penyesuaian tersebut, antara lain:

- 1) Penyesuaian strategi Penguatan Pengelolaan SDM Badan POM Berbasis Sistem Merit menjadi fokus ke penguatan pengelolaan kompetensi SDM Badan POM sesuai dengan tugas fungsi PPSDM POM, meliputi: penilaian dan pemetaan kompetensi manajerial sosial kultural dan teknis untuk mengetahui kesenjangan kompetensi SDM Badan POM, peningkatan kompetensi SDM Badan POM dengan memperhatikan kesenjangan kompetensi serta evaluasi kompetensi SDM Badan POM. Selain itu juga terdapat penyesuaian strategi PPSDM POM sebagai unit penyelenggara pengembangan kompetensi SDM dari Pusat Diklat bertransformasi menjadi *Badan POM Corporate University*.
- 2) Penambahan strategi Pembinaan dan Pengelolaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan sebagai amanat dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.
- 3) Pengembangan kompetensi serta sertifikasi kompetensi SDM tidak hanya terbatas pada SDM Badan POM, namun juga SDM pemangku kepentingan yang terkait pengawasan Obat dan Makanan, melalui penguatan

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan POM.

- 4) Penyesuaian strategi PPSDM POM untuk menjadi unit yang secara konsisten menjalankan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) / Wilayah Bersih Bebas Melayani (WBBM).

Secara rinci perubahan strategi PPSDM POM tahun 2020-2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Perubahan Strategi PPSDM POM 2020-2024.

Strategi (Semula)	Strategi (Menjadi)
1. Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN Badan POM.	1. Penguatan pengelolaan kompetensi SDM Badan POM berbasis sistem merit.
2. Mendorong pegawai untuk berinovasi sesuai dengan potensi yang dimiliki.	2. Mendorong pegawai untuk berinovasi sesuai dengan potensi yang dimiliki.
2. Memfasilitasi peningkatan kompetensi melalui pendidikan program Sarjana (S1), Magister (S2), dan Doktor (S3) bagi pegawai Badan POM.	3. Memfasilitasi peningkatan kompetensi melalui pelatihan (klasikal dan non klasikal), dan pendidikan program Sarjana (S1), Magister (S2), dan Doktor (S3) bagi pegawai Badan POM.
3. Pengelolaan aset pengetahuan Badan POM.	4. Pengelolaan aset pengetahuan Badan POM sebagai upaya pembangunan Badan POM <i>Corporate University</i> .

Strategi (Semula)	Strategi (Menjadi)
4. Sertifikasi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	5. Sertifikasi kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan, serta pengembangan metode pembelajaran berbasis kompetensi.
5. Memperluas kerja sama dengan <i>stakeholder</i> terkait.	6. Perluasan kerja sama dengan <i>stakeholder</i> terkait.
6. Menerapkan Reformasi Birokrasi secara konsisten.	7. Penerapan Reformasi Birokrasi Manajemen Perubahan secara konsisten serta optimalisasi peran Agen Perubahan Pengawasan Obat dan Makanan.
7. Pemenuhan Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan.	8. Pemenuhan Akreditasi Lembaga Kompetensi.
8. Optimalisasi anggaran.	9. Optimalisasi dan efektifitas penggunaan anggaran.
	10. Pembinaan dan Pengelolaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.

Strategi (Semula)	Strategi (Menjadi)
	11. Pembangunan Zona Integritas di PPSDM POM.
	12. Optimalisasi penggunaan email <i>corporate</i> serta pemanfaatan TIK di PPSDM POM.
	13. Pemenuhan kebutuhan, kualifikasi dan kompetensi SDM PPSDM POM.

2. Kerangka Regulasi

Terdapat beberapa penambahan regulasi yang diperlukan oleh PPSDM POM dalam rangka pemenuhan dan menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, PPSDM POM selaku pembina Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan telah menyusun beberapa regulasi dalam upaya pemenuhan tugas tersebut.

Regulasi yang telah disusun dan ditetapkan sampai dengan tahun 2021 adalah:

- a. Peraturan Badan POM Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan;
- b. Peraturan Badan POM Nomor 16 Tahun 2021 tentang Penyelenggara Pelatihan Pengawas Keamanan Pangan Kabupaten / Kota dan Penyuluh Keamanan Pangan, dan

- c. Keputusan Kepala Badan POM Nomor HK.02.01.1.2.06.21.254 Tanggal 22 Juni 2021 tentang Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Bagi Pengawas Farmasi dan Makanan;

Dalam mendukung tugasnya peraturan turunan terkait pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, masih diperlukan antara lain petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, Kode Etik Profesi dan Kode Perilaku Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, dan peraturan lain yang mendukung. Penetapan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan sudah menjadi Program Prioritas di Biro Hukum dan Organisasi pada Tahun 2022, sedangkan Kode Etik masih menunggu penyesuaian perubahan Kode Etik Aparatur Sipil Negara Badan POM sebagai acuan.

3. Kerangka Kelembagaan

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan dan Peraturan Badan POM Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan POM, PPSDM POM yang saat ini memiliki tugas melaksanakan pengembangan SDM pengawasan Obat dan Makanan. Dalam menyelenggarakan tugasnya, PPSDM POM memiliki 3 (tiga) fungsi yaitu di bidang penilaian dan sertifikasi kompetensi, perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM pengawasan Obat dan Makanan, serta pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan.

Tugas dan fungsi PPSDM POM berkembang selain mengembangkan kompetensi SDM juga sebagai Pembina Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. Hal

tersebut juga sesuai dengan yang diamanatkan dalam 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 Provinsi maupun di Kabupaten / Kota. 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. Badan POM melalui PPSDM POM 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.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat perubahan kelembagaan PPSDM POM yaitu dengan menambah fungsi Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, memperluas fungsi penilaian kompetensi tidak hanya penilaian kompetensi manajerial, sosial kultural, dan teknis, tetapi juga termasuk di dalamnya Sertifikasi Profesi sesuai skema sertifikasi yang ditetapkan dan diakui secara nasional oleh BNSP.

Secara rinci perubahan kelembagaan PPSDM POM tahun 2020-2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Perubahan Kelembagaan PPSDM POM 2020-2024.

Kelembagaan (Semula)	Kelembagaan (Menjadi)
<p>Struktur Organisasi PPSDM POM terdiri dari 2 (dua) bidang yaitu Bidang Penilaian Kompetensi dan Bidang Perencanaan dan Penyelenggaran Diklat SDM.</p>	<p>Dengan adanya Peraturan Badan POM Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, serta adanya kebijakan penyederhanaan birokrasi, maka terdapat 3 kelompok fungsi di PPSDM POM, yaitu Kelompok Fungsi Penilaian dan Sertifikasi SDM, Kelompok Fungsi Perencanaan dan Pengembangan SDM, serta Kelompok Fungsi Pembinaan Pengawas Farmasi dan</p>

Kelembagaan (Semula)	Kelembagaan (Menjadi)
	Makanan.
Tugas dan fungsi PPSDM POM melakukan penilaian dan perencanaan serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan SDM Badan POM.	Tugas dan fungsi PPSDM POM diperluas menjadi penilaian dan sertifikasi SDM POM, perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM, serta pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan. Di dalamnya juga terdapat LSP untuk mendukung tugas dan fungsi sertifikasi SDM POM.
Pelaksanaan penilaian dan pengembangan kompetensi SDM hanya untuk pegawai Badan POM.	Perluasan pelaksanaan pengembangan kompetensi tidak hanya untuk pegawai Badan POM tetapi untuk seluruh SDM / <i>stakeholder</i> yang terkait dengan Pengawasan Obat dan Makanan. Begitu pula sertifikasi profesi yang dilakukan oleh LSP Badan POM.

D. REVIU TERHADAP BAB IV - TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

1. Target Kinerja

Kinerja PPSDM POM yang digambarkan dalam Peta Strategi Level 2 PPSDM POM, terdapat penambahan pada level Sasaran Strategis maupun Indikator serta penyesuaian target kinerja dengan menggunakan *baseline* baru berdasarkan realisasi terhadap target kinerja PPSDM POM Tahun 2020 dan reviu capaian kinerja pada pertengahan bulan Desember 2021.

Penambahan 1 (satu) Sasaran Kegiatan dengan 2 (dua) Indikator pada *internal process perspective* untuk mendukung perluasan tugas PPSDM POM sebagai pembina Pengawas Farmasi dan Makanan. Adapun Sasaran Kegiatan tersebut adalah “Meningkatnya kualitas layanan pembinaan Jabatan Fungsional PFM” dengan indikator 1) Presentasi layanan pembinaan PFM yang diselesaikan tepat waktu, dan 2) Nilai kepuasan layanan pembinaan PFM.

Terdapat target indikator yang turun, yaitu pada:

- a. Indikator persentase SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi, di mana penurunan target disebabkan adanya kebijakan penyederhanaan birokrasi dengan mengubah Jabatan Administrasi (Eselon III dan Eselon IV) menjadi Jabatan Fungsional. Implikasi yang terjadi karena adanya kebijakan kompetensi Jabatan Fungsional Madya yang disetarakan dengan standar kompetensi Eselon II, hal ini menyebabkan adanya kesenjangan yang lebih tinggi lagi dibanding standar yang telah disusun di awal.
- b. Indikator Indeks Reformasi Birokrasi dan Nilai AKIP PPSDM POM. Penurunan target disebabkan penyesuaian dengan

target pada Reviu Rencana Strategis Badan POM 2020-2024, dimana terdapat penurunan target indeks Reformasi Birokrasi dan nilai AKIP sebagai dampak perubahan skema penilaian Indeks Reformasi Birokrasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Oleh karena itu, dilakukan penyesuaian kembali target terhadap trend kenaikan per tahun baik pada Indeks Reformasi Birokrasi maupun Nilai AKIP.

Terdapat target indikator yang naik, yaitu pada:

- a. Indikator Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM. Hal ini dikarenakan pada tahun 2021 sudah melebihi target yang ditetapkan di awal dan banyaknya kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan secara *online* maupun melalui pembelajaran mandiri, sehingga meningkatkan capaian indikator ini.
- b. Indikator Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan. Peningkatan target disebabkan adanya perubahan skema penilaian Indeks Reformasi Birokrasi dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan adanya penambahan penilaian aspek hasil antara (10%) dan aspek reform (30%) pada komponen pengungkit di luar aspek pemenuhan (20%). Selain itu, telah dilakukan penyesuaian kembali target terhadap realisasi nilai Reformasi Birokrasi Badan POM tahun 2020.
- c. Indikator indeks profesionalitas ASN PPSDM POM. Peningkatan target disebabkan karena penyesuaian dengan Reviu Rencana Strategis Badan POM 2020-2024 dan trend pencapaian target pada tahun 2020 dan 2021.

Secara rinci, perubahan target Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKU) PPSDM POM Tahun 2020-2024 tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 9. Perubahan Target Kinerja PPSDM POM Tahun 2020-2024

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja (Semula)					Realisasi (2021)	Target Kinerja (Menjadi)				
		2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya kompetensi SDM POM.	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi.	75	82	83	84	85	79,7	75	77	79	81	83
Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,00	4,30	4,65	4,70	4,75	4,56*)	4,00	4,30	4,66	4,71	4,75
Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	40	45	50	55	60	61	40	45	60	62	64
	Jumlah kerja sama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti.	10	12	14	16	17	12	10	12	0	0	0
	Persentase kerja sama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti.							0	0	82	94	100

Sasaran Strategis	Indikator	Target Kinerja (Semula)					Realisasi (2021)	Target Kinerja (Menjadi)				
		2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya kualitas layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	-	-	-	-	-	-	-	-	50	55	60
	Nilai kepuasan layanan pembinaan PFM.	-	-	-	-	-	-	-	-	4,00	4,10	4,20
Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	88	90	93	94	95	85,34	88	93	85	87	89
	Nilai AKIP PPSDM POM.	81	83	85	86	87	75,09	81	83	82	83	84
Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.	75	77	80	82	85	81,89	75	77	84	85	86

2. Kerangka Pendanaan

Kerangka pendanaan PPSDM POM secara umum masih sesuai dengan kebutuhan organisasi PPSDM POM dikaitkan dengan trend besaran anggaran yang dialokasikan oleh Kementerian Keuangan dan Bappenas melalui Biro Perencanaan dan Keuangan Badan POM setiap tahunnya, sehingga deviasi antara kerangka pendanaan dan realisasi alokasi anggaran tidak jauh berbeda.

E. REVIU TERHADAP ANAK LAMPIRAN I - MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN PPSDM POM

Reviu dan penyesuaian terhadap Lampiran I, yang memuat Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja PPSDM POM serta program dan kegiatan yang dilakukan serta sasaran program, sasaran kegiatan dan indikator di dalamnya, perlu dilakukan dengan mempertimbangkan realisasi target indikator kinerja tahun 2021 serta adanya perubahan organisasi dan tata kerja PPSDM POM dimana terdapat pergeseran tugas dan fungsi antar sebagai pembina Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan yang semula di Biro Sumber Daya Manusia menjadi ke PPSDM POM. Hal tersebut berdampak terhadap munculnya kegiatan, Sasaran, dan Indikator baru, serta penyesuaian Sasaran dan Indikator di beberapa kegiatan.

Secara keseluruhan perubahan-perubahan tersebut disajikan dalam Matriks Perubahan Kegiatan, Sasaran, Indikator dan Target Kinerja PPSDM POM Tahun 2020-2024 mengacu Peraturan BPOM Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja BPOM sebagai berikut:

Tabel 10. Matriks Perubahan Kegiatan, Sasaran, Indikator, dan Target Kinerja PPSDM POM pada Anak Lampiran I Matriks Kinerja dan Pendanaan PPSDM POM Tahun 2020-2024

SEMULA						MENJADI						Pro PN			
Sasaran Kegiatan / Indikator		Target					Sasaran Kegiatan / Indikator	Realisasi 2021	Target						
		2020	2021	2022	2023	2024			2020	2021	2022		2023	2024	
Pusat Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan.						Pusat Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan									
SK1	Meningkatnya kompetensi SDM POM.						SK1	Meningkatnya kompetensi SDM POM.							
IKK 1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	75	82	83	84	85	IKK 1.1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	79,65	75	77	79	81	83	
IKK 1.2	Jumlah SDM POM yang tersertifikasi sesuai standar.	770	820	875	935	1.000	IKK 1.2	Jumlah SDM POM yang tersertifikasi sesuai standar.	716	530	655	875	935	1.000	Pro PN
SK2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.						SK2	Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.							
IKK 2.1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,00	4,30	4,65	4,70	4,75	IKK 2.1	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.	4,56 *)	4,00	4,30	4,66	4,71	4,75	
SK3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.						SK3	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.							

SEMULA						MENJADI					Pro PN				
Sasaran Kegiatan / Indikator		Target				Sasaran Kegiatan / Indikator	Realisasi 2021	Target							
		2020	2021	2022	2023			2024	2020	2021		2022	2023	2024	
IKK 3.1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	40	45	50	55	60	IKK 3.1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.	61	40	45	60	62	64	
IKK 3.2	Jumlah Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	10	12	14	16	17	IKK 3.2	Persentase Kerja Sama Pengembangan Kompetensi yang ditindaklanjuti.	0	0	0	82	94	100	
SK4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.						SK4	Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.							
IKK 4.1	Nilai Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,35	4,40	4,45	4,47	4,50	IKK 4.1	Nilai Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	4,60	4,35	4,40	4,45	4,47	4,50	
IKK 4.2	Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan pengembangan kompetensi.	90	91	92	93	95		Persentase SDM POM yang meningkat pengetahuannya setelah mendapatkan pengembangan kompetensi.	99	90	91	92	93	95	
							SK5	Meningkatnya kualitas layanan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmas dan Makanan (PFM).							
							IKK 5.1	Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.	-	0	0	50	55	60	
							IKK 5.2	Nilai Kepuasan Layanan PFM.	-	0	0	4,00	4,10	4,20	

SEMULA						MENJADI						Pro PN			
Sasaran Kegiatan / Indikator		Target				Sasaran Kegiatan / Indikator	Realisasi 2021	Target							
		2020	2021	2022	2023			2024	2020	2021	2022		2023	2024	
SK5	Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai Road Map.														
IKK 5.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	86	87	88	89	90	IKK 6.1	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	87	86	87	88	89	90	
SK6	Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.														
IKK 6.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	88	90	93	94	95	IKK 7.1	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.	85,34	88	93	85	87	89	
IKK 6.2	Nilai AKIP PPSDM POM.	81	83	85	86	87	IKK 7.2	Nilai AKIP PPSDM POM.	75,09	81	83	82	83	84	
SK7	Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.														
IKK 7.1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM	75	77	80	82	85	IKK 8.1	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM	81,89	75	77	84	85	86	
SK8	Terbangunnya Sistem Operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.														
IKK 8.1	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang	1,51	2,00	2,26	2,50	3,00	IKK 9.1	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang	1,00	1,51	2,00	2,26	2,50	3,00	

SEMULA						MENJADI					Pro PN			
Sasaran Kegiatan / Indikator		Target				Sasaran Kegiatan / Indikator	Realisasi 2021	Target						
		2020	2021	2022	2023			2024	2020	2021		2022	2023	2024
	optimal.							optimal.						
SK 9	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel						SK 10	Terkelolanya Keuangan PPSDM POM secara akuntabel						
IKK 9.1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	91,6	94	95	96	97	IKK 10.1	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM.	90,90	91,6	94	93,5	94,5	95,6
IKK 9.2	Tingkat efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	90	92	94	96	98	IKK 10.2	Tingkat efisiensi penggunaan Anggaran PPSDM POM.	100	90	92	94	96	98

Adapun perubahan pada kerangka pendanaan juga diubah yaitu semula belum dirinci sesuai kebutuhan per Indikator dan hanya dibulatkan dalam total capaian program per tahun, kemudian diperbarui dengan dijabarkan sesuai dengan kebutuhan per Indikator per tahun, sehingga lebih tergambar untuk kebutuhan pencapaian target kinerja PPSDM POM 2020-2024 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 11. Perubahan Kerangka Pendanaan PPSDM POM Tahun 2020-2024 pada Anak Lampiran I Matriks Kinerja dan Pendanaan PPSDM POM Tahun 2020-2024

Program / Sasaran Strategis	Indikator	Alokasi Anggaran (Semula)					Alokasi Anggaran (Menjadi)				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
Program: Pengembangan SDM Aparatur.		47.946.000.000	52.741.000.000	58.015.000.000	63.816.000.000	70.198.000.000	36.363.086.000	48.447.825.000	51.102.191.000	58.767.519.650	67.582.647.598
1. Meningkatnya kompetensi SDM POM.	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi.						3.087.739.000	2.612.980.000	2.835.940.000	3.261.331.000	3.750.530.650
	Jumlah SDM POM yang tersertifikasi sesuai standar.						7.999.437.000	16.640.000.000	15.636.771.000	17.982.286.650	20.679.629.648

Program / Sasaran Strategis	Indikator	Alokasi Anggaran (Semula)					Alokasi Anggaran (Menjadi)				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
2. Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> Reformasi Birokrasi Badan POM 2020-2024.	Nilai Reformasi Birokrasi Badan POM Manajemen Perubahan.						474.675.000	892.662.750	1.114.342.500	1.281.493.875	1.473.717.956
3. Meningkatkan SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM.						10,136,391,000	12,302,923,500	10,832,490,750	12,457,364,363	14,325,969,017
	Persentase kerja sama pengembangan kompetensi yang ditindaklanjuti.						241.542.000	344.990.000	285.667.000	328.517.050	377.794.608

Program / Sasaran Strategis	Indikator	Alokasi Anggaran (Semula)					Alokasi Anggaran (Menjadi)				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
4. Meningkatnya kualitas Pengembangan Kompetensi SDM.	Nilai kepuasan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.						264.738.000	158.775.000	105.550.000	121.382.500	139.589.875
	Persentase SDM POM yang meningkatkan pengetahuannya setelah mendapatkan Pengembangan Kompetensi.						3.378.797.000	4.100.974.500	4.205.650.250	4.836.497.788	5.561.972.456
5. Meningkatnya kualitas layanan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM).	Persentase layanan pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu.						0	0	1.686.210.000	1.939.141.500	2.230.012.725
	Nilai kepuasan layanan pembinaan PFM.						0	0	1.686.210.000	1.939.141.500	2.230.012.725

Program / Sasaran Strategis	Indikator	Alokasi Anggaran (Semula)					Alokasi Anggaran (Menjadi)				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
6. Terlaksananya rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai <i>Road Map</i> .	Persentase realisasi rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan.						158.225.000	297.554.250	371.447.500	427.164.625	491.239.319
7. Terwujudnya organisasi PPSDM POM yang efektif.	Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM.						339.700.000	121.880.000	699.500.000	804.425.000	925.088.750
	Nilai AKIP PPSDM POM.						0	141.170.000	549.412.000	631.823.800	726.597.370
8. Tersedianya SDM PPSDM POM yang berkinerja optimal.	Indeks Profesionalitas ASN PPSDM POM.						229.265.000	231.725.000	225.055.000	258.813.250	297.635.238

Program / Sasaran Strategis	Indikator	Alokasi Anggaran (Semula)					Alokasi Anggaran (Menjadi)				
		2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
9. Terbangunnya sistem operasional termasuk TIK PPSDM POM terintegrasi dan adaptif.	Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM yang optimal.						766.432.000	348.915.000	608.000.000	699.200.000	804.080.000
10. Terkelolanya keuangan PPSDM POM secara akuntabel.	Nilai kinerja anggaran PPSDM POM.						4.835.410.000	5.085.000.000	5.085.000.000	5.847.750.000	6.724.912.500
	Tingkat efisiensi penggunaan anggaran PPSDM POM.						4.450.735.000	5.168.275.000	5.174.945.000	5.951.186.750	6.843.864.763

F. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

- a. Reviu Rencana Strategis PPSDM POM dilaksanakan sebagai respon terhadap perubahan lingkungan strategis serta organisasi dan tata kerja PPSDM POM yang berdampak terhadap pelaksanaan program dan kegiatan serta proses perencanaan dan penganggaran PPSDM POM.
- b. Berdasarkan hasil reviu terhadap Rencana Strategis PPSDM POM yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara umum pelaksanaan Rencana Strategis PPSDM POM masih berjalan baik dan sesuai dengan apa yang telah direncanakan untuk mencapai target pada akhir tahun 2024.

2. Rekomendasi

Hasil reviu Rencana Strategis PPSDM POM 2020-2024 yang telah dilakukan secara menyeluruh agar dijadikan dasar dalam penyusunan Rencana Kerja PPSDM POM serta evaluasi paruh waktu dan akhir tahun pelaksanaan Rencana Strategis PPSDM POM.


BAB III

PENUTUP

Rencana Strategis PPSDM POM 2020-2024 merupakan panduan bagi pelaksanaan tugas dan fungsi PPSDM POM selama 5 (lima) tahun ke depan. Kebijakan pelaksanaan kegiatan PPSDM POM telah dituangkan dalam Rencana Strategis tersebut. Selain perlu dilakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala, perlu juga dilakukan reviu secara menyeluruh terhadap Rencana Strategis PPSDM POM untuk menyesuaikan dengan perubahan lingkungan strategis yang terjadi, sehingga kinerja PPSDM POM dapat terukur secara akuntabel.

Keberhasilan pencapaian Indikator sesuai reviu Rencana Strategis ini dapat dioperasionalkan dan diimplementasikan dengan baik, maka perencanaan dan penganggaran PPSDM POM tahunan agar memperhatikan Reviu Rencana Strategis PPSDM POM. Keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis akan dipantau dan dievaluasi secara berkala menggunakan Indikator Kinerja yang telah ditetapkan minimal 4 (empat) kali setahun dalam evaluasi triwulanan dan dituangkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAPKIN) atau Laporan Kinerja. Semoga Reviu 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 pemerintah Indonesia.

Kepala Pusat Pengembangan SDM
Pengawasan Obat dan Makanan



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