

KEPUTUSAN KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA  
NOMOR HK.02.02.24.241.09.23.97 TAHUN 2023  
TENTANG  
RENCANA KINERJA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA  
BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk penyusunan rencana kerja dan penganggaran Biro Sumber Daya Manusia pada Tahun 2024 dan melaksanakan ketentuan dalam Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020-2024, perlu menetapkan Rencana Kinerja Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2024;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan tentang Rencana Kinerja Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2024;
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);

3. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 180);
4. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/ Lembaga Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 663) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 6 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/ Lembaga Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 635);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
6. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1002) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 629);
7. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 19 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja

Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 611);

8. 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;
9. Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia Nomor 128 Tahun 2022 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan;
10. Keputusan Sekretaris Utama Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia Nomor HK.02.02.2.21.12.21.305 Tahun 2021 tentang Reviu Rencana Strategis Sekretariat Utama Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2020-2024;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN BIRO SUMBER DAYA MANUSIA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN TENTANG RENCANA KINERJA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2024.
- Kesatu : Menetapkan dan memberlakukan Rencana Kinerja Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2024 yang selanjutnya disebut dengan Rencana Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- Kedua : Rencana Kinerja sebagaimana dimaksud pada diktum Kesatu, telah mengalami penyesuaian pada indikator kinerja dan target berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi tahun 2022 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

- Ketiga : Rencana Kinerja sebagaimana dimaksud dalam diktum Kesatu merupakan acuan bagi Biro Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan dalam penyusunan rencana kerja dan penganggaran tahun 2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- Keempat : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 18 September 2023

KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA,



IRWANSYAH

LAMPIRAN 1  
 KEPUTUSAN KEPALA BIRO SUMBER DAYA  
 MANUSIA NOMOR HK.02.02.24.241.09.23.97  
 TAHUN 2023 TENTANG RENCANA KINERJA  
 BIRO SUMBER DAYA MANUSIA BADAN  
 PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2024

RENCANA KINERJA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA  
 BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2024

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kualitas Dukungan Manajemen BPOM di Lingkup Biro SDM	Indeks Sistem Merit	0,95
2	Meningkatnya Kepuasan Internal BPOM Terhadap Layanan Biro SDM	Indeks Kepuasan Internal BPOM Terhadap Layanan Biro SDM	3,5
3	Meningkatnya Pengelolaan Karier Pegawai BPOM	Persentase ASN BPOM Yang Ditingkatkan Kariernya Sesuai Pedoman Pola Karir	80%
4	Meningkatnya Pengelolaan Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai BPOM	Persentase ASN BPOM yang Memiliki Kinerja Berkriteria Minimal Baik	98%
		Indeks Kesejahteraan Pegawai	3,2
5	Meningkatnya Perencanaan Kebutuhan dan Pengelolaan Data ASN BPOM	Persentase Unit Kerja yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang Baik	76%
		Persentase Layanan Kepegawaian Berbasis Digital yang Diimplementasikan Sesuai Perencanaan	90%
6	Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan Biro SDM yang Optimal	Indeks RB Biro SDM	85,5

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
9	Terwujudnya SDM Biro SDM yang Berkinerja Optimal	Indeks Profesionalitas ASN Biro SDM	90
10	Menguatnya Data dan Informasi Pengawasan Obat dan Makanan di Biro SDM	Indeks Pengelolaan Data dan Informasi di Biro SDM yang Optimal	3.00
11	Terkelolanya Keuangan di Biro SDM Secara Akuntabel	Tingkat Efisiensi Penggunaan Anggaran Biro SDM	Efisien (100%)

KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA,



IRWANSYAH

LAMPIRAN 2  
KEPUTUSAN KEPALA BIRO SUMBER DAYA  
MANUSIA NOMOR HK.02.02.24.241.09.23.97  
TAHUN 2023 TENTANG RENCANA KINERJA  
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA BADAN  
PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2024

**KERTAS KERJA INDIKATOR**

**1. NILAI RB BPOM PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM**

- a. Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, terdapat perubahan pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) yang tidak lagi berdasarkan 8 (delapan) area perubahan yang meliputi Manajemen Perubahan, Deregulasi Kebijakan, Penataan dan Penguatan Organisasi, Penataan Tata laksana, Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Pelaksanaan RB yang semula berdasarkan 8 (delapan) area perubahan diganti berdasarkan RB General dan RB Tematik. Dengan demikian, pengukuran capaian pelaksanaan RB melalui indikator kinerja Nilai RB BPOM di Lingkup Sekretariat Utama yang merupakan komposit dari 6 area perubahan RB (Deregulasi Kebijakan, Penataan dan Penguatan Organisasi, Penataan Tata laksana, Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur, Penguatan Akuntabilitas, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik) perlu dilakukan penyesuaian.
- b. Perubahan kebijakan RB secara nasional tersebut telah ditetapkan oleh BPOM melalui Keputusan Kepala BPOM Nomor 165 Tahun 2023 tentang Perubahan Road Map RB BPOM Tahun 2020-2024. Perubahan Road Map RB BPOM Tahun 2020-2024 perlu dilakukan sinkronisasi dengan dokumen perencanaan. Oleh karena itu, indikator kinerja Nilai RB BPOM Penataan Sistem Manajemen SDM dihapus dan digantikan dengan beberapa indikator mandatory RB general yang terdapat dalam Road Map RB BPOM Tahun 2020-2024. Dalam pemilihan indikator yang digunakan selain memperhatikan indikator yang selaras dengan area perubahan sebelumnya, juga memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
  - 1) Ketersediaan data indikator di tahun 2024

Indikator yang target 2024 nya dalam Road Map RB BPOM belum tersedia yang disebabkan belum tersedianya tools pengukuran secara jelas dari K/L Koordinator terkait, maka tidak digunakan sebagai indikator kinerja Tahun 2024.

- 2) Indikator dalam Road Map RB BPOM yang sudah terdapat dalam peta strategi Sekretariat Utama 2020-2024 (Renstra Sekretariat Utama 2020-2024) seperti Nilai AKIP, Indeks Sistem Merit dan Opini WTP, maka tidak digunakan sebagai bagian dari cascading indikator Indeks RB BPOM.
- c. Memperhatikan penjelasan pada poin 2a dan 2b di atas, maka pada Biro Sumber Daya Manusia untuk Sasaran Meningkatkan Kualitas Dukungan Manajemen BPOM di Lingkup Biro SDM hanya menggunakan indikator kinerja Indeks Sistem Merit. Untuk indikator kinerja Nilai RB Penataan Manajemen SDM akan dihapuskan.

## **2. INDEKS SISTEM MERIT**

- a. Terdapat perubahan kebijakan RB secara nasional yang telah ditetapkan oleh BPOM melalui Keputusan Kepala BPOM Nomor 165 Tahun 2023 tentang Perubahan *Road Map* RB BPOM Tahun 2020-2024. Perubahan *Road Map* RB BPOM Tahun 2020-2024 perlu dilakukan sinkronisasi dengan dokumen perencanaan. Maka Indikator Nilai RB BPOM Penataan Sistem Manajemen SDM Pada Tahun 2024 dihapuskan. Indikator dalam *Road Map* RB BPOM yang sudah terdapat dalam peta strategi Biro Sumber Daya Manusia 2020-2024 (Renstra Sekretariat Utama 2020-2024) seperti Nilai AKIP, Indeks Sistem Merit dan Opini WTP, maka tidak digunakan sebagai bagian dari *cascading* indikator Indeks RB BPOM.
- b. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja 2021 menggunakan hasil penilaian Indeks Sistem Merit pada Tahun 2020 yaitu 0,88 dengan nilai 364 atau 100% capaiannya jika dibandingkan dengan target Tahun 2021. Hasil ini memperoleh predikat Sangat Baik kategori level IV sesuai dengan Keputusan Kepala KASN Nomor 21/KEP.KASN/C/IX/2020 tanggal 30 September 2020. Penilaian Indeks Sistem Merit ini pertama kali dilakukan penilaian pada Tahun 2020 dengan jangka waktu penilaian 2 (dua) tahun sekali. Pada Tahun 2022 dilakukan penilaian ulang dan Badan Pengawas Obat dan Makanan memperoleh hasil 387,5 atau 0,94 jika dibandingkan dengan target reuiu Renstra Tahun 2022 sebesar 0,89 memperoleh capaian sebesar 105,61% dengan predikat Sangat Baik kategori level IV sesuai

dengan Keputusan Kepala KASN Nomor 25/KEP.KASN/C/VII/2022 tanggal 13 Juli 2022. Terdapat peningkatan sekitar 23,5 poin dari tahun sebelumnya. Namun jika dibandingkan dengan target Tahun 2024 sebesar 0,90 realisasi Tahun 2022 dan Tahun 2023 ini telah melebihi target akhir periode Renstra Tahun 2024, sehingga **perlu dilakukan reviu target Tahun 2024.**

- c. Metode penetapan target masih mengacu pada metode yang digunakan pada penyesuaian target saat reviu Renstra, sebagai berikut:
- 1) Penilaian dilakukan 2 (dua) tahun sekali dimulai dari Tahun 2020;
  - 2) Penilaian Indeks Sistem Merit yang dikelola oleh Biro SDM merupakan penilaian dan capaian dari Indeks Sistem Merit Badan POM;
  - 3) Ruang lingkup dan kewenangan sesuai dengan tupoksi Biro Sumber Daya Manusia yaitu melaksanakan koordinasi dan pengelolaan sumber daya manusia baik dari segi perencanaan, karir, kinerja, disiplin, kesejahteraan, gaji dan tunjangan.
  - 4) Indikator ini dapat diukur menggunakan perhitungan aspek penilaian dengan bobot masing-masing aspek sesuai dengan Peraturan KASN Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penilaian mandiri penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di Instansi Pemerintah sebagai berikut:

NO.	ASPEK	KONDISI IDEAL
1	Perencanaan Kebutuhan (20%)	Instansi sudah mempunyai rencana kebutuhan ASN untuk 5 tahun berdasarkan Anjab dan ABK yang disusun berdasarkan jumlah, pangkat, dan kualifikasi pegawai yang ada, dengan mempertimbangkan pegawai yang akan pensiun
2	Pengadaan (10%)	Instansi sudah mempunyai kebijakan internal (Permen, Pergub, Perbub, Perwal) terkait pemenuhan kebutuhan akan pegawai yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif, dari jalur CPNS, PPPK, dan juga dari PNS yang berasal dari instansi lain.
3	Pengembangan Karir (25%)	Instansi sudah mempunyai kebijakan dan program pengembangan karir yang dimulai dengan pemetaan talenta, analisis kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja, strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan dan pembentukan talent pool dan rencana suksesi.
4	Promosi dan Mutasi (10%)	Instansi mempunyai kebijakan promosi, mutasi secara obyektif dan transparan didasarkan pada kesesuaian kualifikasi, kompetensi dan kinerja dengan memanfaatkan <i>Talent Pool</i> .
5	Manajemen Kinerja (15%)	Instansi sudah menerapkan manajemen kinerja, yang dimulai dengan penetapan target kinerja, evaluasi kinerja secara berkala dengan menggunakan metode yang obyektif, menganalisis kesenjangan kinerja dan mempunyai strategi untuk mengatasinya dan menggunakan hasil penilaian kinerja dalam membuat keputusan terkait promosi, mutasi dan demosi serta Diklat.
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin (10%)	Instansi sudah mengaitkan hasil penilaian kinerja dan disiplin dalam membayar tunjangan kinerja dan memberi penghargaan kepada pegawai serta melakukan penegakan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku.
7	Perlindungan dan Pelayanan (5%)	Instansi mempunyai program perlindungan dan memberikan pelayanan kepada pegawai
8	Sistem Informasi (5%)	Instansi mempunyai sistem yang mendukung terwujudnya manajemen ASN berbasis merit, seperti Sistem Informasi Kepegawaian, <i>Assessment Center</i> , <i>e-performance</i> , <i>e-office</i> , dll

5) Berikut adalah Kategori Indeks Penerapan Sistem Merit:

Range Indeks	Kategori	Tindak Lanjut
0.2 - 0.4	I (Buruk)	Dilakukan audit dan supervisi sampai dengan kategori baik
0.41 - 0.6	II (Kurang)	Dibimbing sampai dengan kategori baik
0.61 - 0.8	III (Baik)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diberi kesempatan untuk mengisi JPT dari <i>talent pool</i> namun dengan persyaratan tertentu dan pengawasan dari KASN</li> <li>• Dievaluasi setiap tahun</li> </ul>
0.81 - 1	IV (Sangat Baik)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat diberikan kesempatan untuk mengisi JPT dari <i>talent pool</i></li> <li>• Dievaluasi 2 tahun sekali</li> </ul>

6) Perbandingan target pada reuiu Renstra Sekretariat Utama dan realisasi sampai dengan Tahun 2023 sebagai berikut:

Baseline	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target
<b>2020</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>		<b>2024</b>
Lev.4 (0,88)	Lev.4 (0,88)	Lev.4 (0,88)	Lev.4 (0,88)	Lev.4 (0,89)	Lev.4 (0,94)	Lev.4 (0,94)	Lev.4 (0,94)	Lev.4 (0,95)

7) Berdasarkan penjelasan di atas, maka target Indeks Sistem Merit Biro Sumber Daya Manusia perlu disesuaikan menjadi **0,95 pada kategori Level IV predikat Sangat Baik pada Tahun 2024.**

### 3. INDEKS KEPUASAN INTERNAL BPOM TERHADAP LAYANAN BIRO SDM

- a. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah, mengamanatkan fokus pembangunan Zona Integritas (ZI) yang tertuju pada salah satunya adalah terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta kualitas pelayanan publik yang prima.
- b. Indikator ini diukur menggunakan Survei Persepsi Kualitas Pelayanan (SPKP) atau Indeks Pelayanan Publik (IPP) pada aplikasi SAPA APIP. Survei ini dilakukan terhadap pengguna layanan (pemangku kepentingan) dari unit/satuan yang menerima layanan Biro Sumber Daya Manusia.
- c. Metode penetapan target masih mengacu pada metode yang digunakan pada penyesuaian target saat reuiu Renstra, sebagai berikut:
  - 1) Terdapat 8 (delapan) unsur aspek yang menjadi penilaian pada indikator ini seperti prosedur/alur pelayanan, jangka waktu penyelesaian, respons/kecepatan petugas, penanganan pengaduan,

ketersediaan sarana prasarana, persyaratan pelayanan, informasi pelayanan, dan tarif/biaya.

- 2) Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik terdapat kriteria nilai persepsi sebagai berikut:

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	1,00-2,5996	25,00-64,99	D	Tidak baik
2	2,60-,3,064	65,00-76,60	C	Kurang baik
3	3,0644-3,532	76,61-88,30	B	Baik
4	3,5324-4,00	88,31-100,00	A	Sangat baik

- 3) Perbandingan target pada reuiu Renstra Sekretariat Utama dan realisasi sampai dengan Tahun 2023 sebagai berikut:

Baseline	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target
2020	2020	2021		2022		2023		2024
3,41	3,41	3,41	3,41	3,44	3,55	3,47	Akhir Tahun	3,5

- 4) Berdasarkan penjelasan di atas, maka target Indeks Kepuasan Internal BPOM terhadap Layanan Biro SDM masih sesuai dengan Reviu Renstra Sekretariat Utama 2020-2024.

#### **4. PERSENTASE ASN BPOM YANG DITINGKATKAN KARIERNYA SESUAI PEDOMAN POLA KARIR**

- a. Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil di mana Manajemen Pegawai Negeri meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan.
- b. ASN BPOM yang ditingkatkan kariernya adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan setingkat lebih tinggi baik dalam jabatan struktural maupun dalam jabatan fungsional sepanjang tersedia formasi jabatan. Dalam merencanakan dan mengetahui jumlah ASN BPOM yang

ditingkatkan kariernya, maka Biro Sumber Daya Manusia perlu mengidentifikasi formasi jabatan yang tersedia per tahunnya dengan cara mengidentifikasi jumlah dan jabatan yang lowong dan atau akan lowong.

c. Metode penetapan target masih mengacu pada metode yang digunakan pada penyesuaian target saat reviu Renstra, sebagai berikut:

- 1) Perhitungan realisasi indikator kinerja ini setiap per Semester yaitu pada Triwulan II dan Triwulan IV.
- 2) Identifikasi jabatan struktural yang lowong dan atau akan lowong
- 3) Identifikasi pejabat fungsional yang memenuhi angka kredit untuk naik jabatan setingkat lebih tinggi
- 4) Evaluasi data ABK dan *Bezzeting* ASN BPOM untuk mengetahui jumlah dan formasi jabatan yang tersedia.
- 5) Prasyarat untuk pemenuhan perencanaan: Lulus uji kompetensi setelah memenuhi angka kredit minimal 70% dari angka kredit kumulatif pada jenjang jabatan yang akan dituju
- 6) Evaluasi data poin 1, 2 dan 3 merupakan rencana ASN BPOM yang ditingkatkan kariernya.
- 7) Rekapitulasi jumlah usulan kenaikan jabatan struktural dan atau fungsional.
- 8) Evaluasi, verifikasi dan hitung jumlah usulan yang dapat diproses kenaikan jabatan struktural dan atau fungsional. ASN BPOM yang dapat diproses kenaikan jabatan struktural dan atau fungsional adalah SDM BPOM yang ditingkatkan kariernya.
- 9) Maka indikator ini dapat diukur menggunakan perhitungan Jumlah ASN BPOM yang ditingkatkan kariernya dibandingkan dengan Jumlah ASN BPOM yang direncanakan untuk ditingkatkan kariernya dikalikan 100%.
- 10) Perbandingan target pada reviu Renstra Sekretariat Utama dan realisasi sampai dengan Tahun 2023 sebagai berikut:

<b>Baseline</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Target</b>
<b>2020</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>		<b>2024</b>
92,73%	92,73%	74%	74,42%	75%	86,58%	77%	Akhir Tahun	80%

- 11) Berdasarkan penjelasan di atas, maka target Persentase ASN BPOM

yang Ditingkatkan Kariernya Sesuai Pedoman Pola Karier perlu disesuaikan menjadi **80% pada Akhir Tahun atau Triwulan IV.**

## **5. PERSENTASE ASN BPOM YANG MEMILIKI KINERJA BERKRITERIA MINIMAL BAIK**

- a. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Pengelolaan Kinerja Pegawai terdiri dari
  - 1) Perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi ekspektasi;
  - 2) Pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian umpan balik berkelanjutan, dan pengembangan kinerja pegawai;
  - 3) Penilaian kinerja pegawai yang meliputi evaluasi kinerja pegawai; dan
  - 4) Tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi.
- b. Sistem Manajemen Kinerja PNS bertujuan untuk menyelaraskan tujuan dan sasaran instansi/unit kerja/atasan langsung ke dalam SKP, melakukan pengukuran, pemantauan, pembinaan Kinerja dan penilaian Kinerja, dan menentukan tindak lanjut hasil penilaian Kinerja. Sistem Manajemen Kinerja PNS dilaksanakan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Adapun Predikat minimal Baik yaitu apabila rating hasil kerja dan perilaku kerja pegawai berada pada kategori sesuai/diatas ekspektasi.
- c. Metode penetapan target masih mengacu pada metode yang digunakan pada penyesuaian target saat reviu Renstra, sebagai berikut:
  - 1) Realisasi disesuaikan dengan hasil penilaian kinerja periodik
  - 2) Cara perhitungannya dengan menjumlahkan pegawai yang mendapatkan predikat kinerja pegawai minimal baik dibandingkan dengan jumlah pegawai yang telah dilakukan penilaian kinerja periodik
  - 3) Perbandingan target pada reviu Renstra Sekretariat Utama dan realisasi sampai dengan Tahun 2023 sebagai berikut:

Baseline	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target
2020	2020	2021		2022		2023		2024
99,94%	99,94%	99%	99,89%	92%	99,89%	93%	99,71 % (TW 2)	98%

- 4) Berdasarkan penjelasan di atas, maka target Persentase ASN BPOM yang Memiliki Kinerja Berkriteria Minimal Baik Tahun 2024 perlu disesuaikan menjadi **98% pada setiap Triwulan.**

## 6. INDEKS KESEJAHTERAAN PEGAWAI

- a. Indeks Kesejahteraan Pegawai Badan POM adalah nilai indeks yang menunjukkan tingkat kesejahteraan pegawai Badan POM. Indikator ini merupakan indikator baru yang akan dilakukan pada Tahun 2021. Semakin tinggi indeks kesejahteraan pegawai di lingkungan Badan POM, maka menunjukkan juga semakin tinggi tingkat kesejahteraan pegawai.
- b. Indeks kesejahteraan pegawai diukur melalui survey terhadap beberapa aspek kesejahteraan pegawai, yaitu kompensasi materiil langsung, kompensasi materiil tidak langsung, dan kompensasi non materiil. Pengukuran indikator kinerja ini dalam tahunan dan menggunakan responden survei sebanyak kurang lebih 75% dari total pegawai BPOM. Capaian indikator ini menggunakan polarisasi maximize dengan skala maksimalnya ada 4,00.
- c. Metode penetapan target masih mengacu pada metode yang digunakan pada penyesuaian target saat reviu Renstra, sebagai berikut:
  - 1) Kompensasi materiil langsung terdiri dari unsur gaji dan tunjangan kinerja.
  - 2) Kompensasi materiil tidak langsung terdiri dari unsur:
    - a) Tunjangan kesehatan (BPJS), jaminan kecelakaan kerja, serta jaminan pensiun dan hari tua
    - b) Layanan kesejahteraan pegawai (Karpeg, karis, karsu, kartu taspen)
    - c) Dana Sosial BPOM
  - 3) Kompensasi non materiil terdiri dari unsur:
    - a) Pekerjaan dan Kebijakan Instansi
    - b) Relasi sosial di lingkungan kerja
    - c) Penghargaan dan/atau pengakuan instansi
    - d) Layanan kesehatan mental, jasmani dan rohani
    - e) Work life balance

- 4) Target dapat tercapai dengan melihat capaian-capaian tahun sebelumnya dengan mempertimbangkan jumlah SDM, koordinasi dengan berbagai unit atau instansi terkait layanan kesejahteraan, kebijakan instansi, penyediaan anggaran, dan pendampingan serta konsultasi pegawai yang dilakukan di Biro SDM.
- 5) Perbandingan target pada reviu Renstra Sekretariat Utama dan realisasi sampai dengan Tahun 2023 sebagai berikut:

Baseline	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target
<b>2020</b>	<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>		<b>2024</b>
3,05	3,05	3,05	3,06	3,32	3,07	Akhir Tahun	3,2

- 6) Berdasarkan penjelasan di atas, maka target Indeks Kesejahteraan Pegawai Tahun 2024 perlu disesuaikan menjadi **3,2 pada Akhir Tahun.**

## **7. PERSENTASE UNIT KERJA YANG SUDAH MEMILIKI PERENCANAAN KEBUTUHAN ASN YANG BAIK**

- a. Indikator kinerja ini merupakan indikator baru pada Tahun 2022 dimana Tahun sebelumnya menggunakan indikator Persentase ABK yang disusun tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan. Indikator kinerja tersebut tidak dipakai kembali karena sudah tidak relevan dengan kondisi yang ada dengan adanya aplikasi SIREN SDM (Sistem Perencanaan SDM).
- b. Pencapaian unit kerja yang memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik selaras dengan amanah Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Manajemen PNS.
- c. Indikator ini dapat diukur menggunakan perhitungan dengan jumlah unit kerja yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik dibagi total unit kerja dikalikan 100%.
- d. Aspek yang digunakan untuk mengukur unit kerja yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik mencakup:
- 1) Unit kerja telah menyusun proyeksi kebutuhan 5 tahun  
Unit kerja mampu menyusun proyeksi kebutuhan selama 5 tahun kedepan dengan memperhatikan hasil kebutuhan SDM yang dilihat dari pemberhentian pegawai yang memiliki Batas Usia Pensiun (BUP)

dalam jangka waktu 5 tahun dan menyusun Peta Jabatan. Hasil kebutuhan = Perhitungan ABK Jabatan - Eksisting Jabatan + (Pegawai BUP pada jabatan n1 s.d n5). Unit kerja melakukan updating Eksisting Jabatan dan Pegawai BUP secara berkala.

- 2) Unit kerja telah menyusun perencanaan pemenuhan ASN sesuai kebutuhan tiap jabatan

Unit kerja mampu menyusun perencanaan pemenuhan ASN melalui pegawai yang akan menduduki jabatan fungsional dan kenaikan jenjang jabatan fungsional, melalui CASN, dan pegawai yang akan mutasi internal/eksternal.

- 3) Unit kerja telah menyusun penambahan CASN sesuai perencanaan  
Unit kerja mampu menyusun penambahan CASN (CPNS dan CPPPK) sesuai dengan perencanaan dan mampu menentukan prioritas usulan berdasarkan jumlah, jenis jabatan dan Pendidikan dengan memberikan justifikasi usulan tersebut.

e. Kriteria Penilaian pada setiap akhir tahun sebagai berikut:

- 1) Sangat Baik

Mendapatkan nilai 95, jika 3 (tiga) aspek terpenuhi dan dilakukan oleh unit kerja.

- 2) Baik

Mendapatkan nilai 85, jika 2 (dua) aspek terpenuhi dan dilakukan oleh unit kerja.

- 3) Cukup

Mendapatkan nilai 70, jika hanya 1 (satu) aspek terpenuhi dan dilakukan oleh unit kerja

- 4) Kurang

Mendapatkan nilai 50, jika semua aspek tidak terpenuhi dan tidak dilakukan oleh unit kerja

f. Perbandingan target pada reuiu Renstra Sekretariat Utama dan realisasi sampai dengan Tahun 2023 sebagai berikut:

<b>Baseline</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Target</b>
<b>2020</b>	<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>		<b>2024</b>
-	-	-	72%	75,53%	74%	Akhir Tahun	76%

## 7. PERSENTASE LAYANAN KEPEGAWAIAN BERBASIS DIGITAL YANG DIIMPLEMENTASIKAN SESUAI PERENCANAAN

- a. Penerapan Layanan kepegawaian berbasis digital menjadi salah satu upaya untuk mewujudkan SDM BPOM unggul yang berkelas dunia, hal ini sesuai dengan amanah UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 dan PP No 17 tahun 2020 tentang Manajemen PNS serta Perpres No 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
- b. Indikator kinerja ini Indikator kinerja ini merupakan indikator baru pada Tahun 2022 dimana Tahun sebelumnya menggunakan indikator Persentase Data ASN yang dimutakhirkan. Indikator kinerja tersebut dihapus karena sudah tidak relevan dengan kondisi yang ada.
- c. Metode penetapan target masih mengacu pada metode yang digunakan pada penyesuaian target saat reviu Renstra, sebagai berikut:
  - 1) Layanan Kepegawaian yang berbasis digital yang direncanakan diimplementasikan yaitu:
    - a. Aplikasi SKP New Version
    - b. Aplikasi Manajemen Talenta
    - c. Aplikasi Dashboard Pimpinan
    - d. Pengembangan SIREN SDM
    - e. Aplikasi e-Disiplin
    - f. Subsite Biro SDM
    - g. Aplikasi Sistem Informasi PPNP
    - h. Pengembangan website pengadaan CASN
    - i. Aplikasi Wecare
    - j. Pengembangan Gateway SIASN
  - 2) Indikator ini dapat diukur menggunakan perhitungan dengan jumlah layanan kepegawaian berbasis digital yang diimplementasikan dibandingkan jumlah layanan kepegawaian berbasis digital yang direncanakan dikalikan 100%.

Baseline	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target
2022	2022		2023		2024
80	80	90	82,5	Akhir Tahun	90

- 3) Berdasarkan penjelasan di atas, maka target Persentase layanan kepegawaian berbasis digital yang diimplementasikan sesuai perencanaan perlu disesuaikan menjadi **90% pada setiap Akhir Tahun.**

## **8. INDEKS PROFESIONALITAS ASN BIRO SDM**

a. Berdasarkan Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara Nomor 006/B-BM.02.02/SD/C/2023 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 tanggal 22 Mei 2023 disampaikan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 dilakukan dengan menggunakan aplikasi Sistem Informasi ASN (SIASN) pada Layanan Indeks Profesionalitas ASN, dengan ketentuan:
  - a) Admin SIASN Instansi (dalam hal ini Biro SDM Badan POM) dapat menambahkan kewenangan kepada pengelola Indeks Profesionalitas ASN Instansinya paling banyak 3 (tiga) pengguna pada Layanan Indeks Profesionalitas ASN melalui Layanan Administrasi SIASN;
  - b) Admin SIASN Instansi dapat melakukan rekon data penilaian kinerja dan diklat/kursus di SIASN;
  - c) PNS dapat melihat nilai Indeks Profesionalitas ASN terbarunya melalui akun MySAPK pada masing-masing akun pegawai;
  - d) Mekanisme penginputan tiap unsur instrumen pengukuran melalui peremajaan data, rekonsiliasi data dan/atau integrasi data riwayat diklat/kursus, penilaian kinerja dan hukuman disiplin dilakukan pada Sistem Informasi ASN (SIASN).
- 2) Penyesuaian instrumen pada dimensi Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 sebagai berikut:
  - a) Perhitungan bobot pada dimensi kualifikasi yang dimasukkan dalam pengukuran IP ASN adalah Pendidikan formal yang telah disetujui dan ditetapkan dalam surat persetujuan Kepala BKN (Jika memiliki pendidikan di atas Pendidikan saat pengangkatan PNS, maka wajib memiliki pencantuman gelar dari BKN) yaitu minimal dengan jenis jabatan yang diduduki;
  - b) Bagi pejabat administrasi yang disetarakan ke dalam jabatan fungsional mendapatkan bobot yang sama dengan pejabat fungsional yang telah mengikuti pelatihan fungsional berdasarkan hasil koordinasi Instansi Pengguna (BPOM) dengan Instansi Pembina dan melampirkan bukti berupa surat keterangan /rekomendasi yang selanjutnya dimutakhirkan ke dalam SIASN;
  - c) Dimensi kompetensi dengan memastikan jenis diklat sesuai dengan

- jabatan PNS yang ada di unit kerja yaitu memberikan penugasan kepada pegawai untuk mengikuti diklat kepemimpinan/diklat fungsional, diklat teknis 20 JP, dan seminar/workshop/kursus /magang/sejenisnya. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan pelatihan teknis kurang dari 20 JP akan dinilai secara proporsional;
- d) Perhitungan bobot pada dimensi kinerja mengalami penyesuaian menjadi predikat kinerja; dan
- e) Pengukuran bobot dimensi disiplin dengan riwayat hukuman disiplin 1 (satu) tahun terakhir.
- b. Maka perlu dilakukan penyesuaian bobot dimensi Indeks Profesionalitas pada Tahun 2023 sebagai berikut:

DIMENSI	JENJANG JABATAN	PERSYARATAN PENDIDIKAN MINIMAL DIANGKAT KEDALAM JABATAN	PENDIDIKAN YANG DIPEROLEH PNS (BOBOT)					
			S3	S2	S1/DIV	DIII	DII/DI/SLTA/SEDERAJAT	DIBAWAH SLTA
Kualifikasi	Jabatan Pimpinan Tinggi	S1/DIV	25	23	20	15	10	5
	Jabatan Administrator	S1/DIV	25	23	20	15	10	5
	Jabatan Pengawas	DIII	25	23	21	20	15	10
	Jabatan Pelaksana	DII/DI/SLTA/SEDERAJAT	25	23	22	21	20	15
	Jabatan Fungsional (Keterampilan)	DII/DI/SLTA/SEDERAJAT	25	23	22	21	20	15
	Jabatan Fungsional (Keahlian)	DIII	25	23	21	20	15	10
Kualifikasi	Jabatan Fungsional (Keahlian)	S1/DIV	25	23	20	15	10	5
		S2	25	20	15	10	5	1

DIMENSI	PREDIKAT KINERJA	BOBOT	
		MAKSIMAL	PEROLEHAN
Kinerja	Sangat Baik	30	30
	Baik		25
	Butuh Perbaikan		20
	Kurang/Misconduct		15
	Sangat Kurang		10

- c. Perbandingan target Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan Biro Sumber Daya Manusia pada reviu Renstra dengan realisasi sampai dengan Tahun 2022 yaitu sebagai berikut:

Baseline	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target
2020	2021		2022		2023		2024
77,64	78	84,71	79	81,04	80	Akhir Tahun	90

- d. Berdasarkan penjelasan diatas, maka target Biro Sumber Daya Manusia Tahun 2024 perlu disesuaikan dengan target tahun 2024 menjadi **90 pada Akhir Tahun.**

KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA,

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes. The signature is positioned centrally below the title.

IRWANSYAH