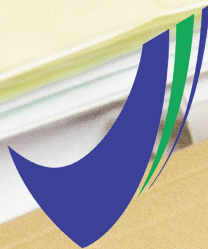


LAPORAN KINERJA 2019

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


BADAN POM

SAMBUTAN

KEPALA PPSDM POM



Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada kami sehingga Laporan Kinerja Pusat Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan Badan POM Tahun 2019 dapat diselesaikan. Salah satu tujuan Reformasi birokrasi adalah membangun serta membentuk birokrasi yang akuntabel. Laporan ini merupakan wujud dari akuntabilitas dan transparansi kinerja sebagai sektor publik yang mengemban tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, dan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia pengawasan Obat dan Makanan.

Dalam rangka menciptakan *good governance* dan *clean government*, Laporan Kinerja Pusat Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan Badan POM Tahun 2019 disusun sebagai bentuk penjabaran prinsip transparansi dan akuntabilitas. Laporan Kinerja ini merupakan salah satu media informasi dan pertanggungjawaban kepada pihak internal maupun eksternal Badan Pengawas Obat dan Makanan tentang pencapaian kinerja Pusat Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan, sehingga pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengetahui hasil capaian kinerja Pusat Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan tahun 2019. Disamping itu juga, laporan kinerja ini digunakan sebagai sarana evaluasi atas pencapaian visi, misi dan tujuan serta sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

Laporan kinerja ini menyajikan informasi terkait capaian kinerja Pusat Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan Badan POM berdasarkan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dan target yang ditetapkan pada tahun 2019, serta berbagai upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja Pusat Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan Badan POM dan menyelesaikan berbagai tantangan yang dihadapi.

Akhir kata, kami berharap Laporan Kinerja ini dapat menjadi media pertanggungjawaban bagi Pusat Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan Badan POM dan dapat memberikan sumbangan bagi peningkatan kinerja di masa mendatang bagi pejabat dan staf di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.

Jakarta, Januari 2020
Kepala Pusat Pengembangan SDM
Pengawasan Obat dan Makanan



Syamsidar Thamrin, ST, MBA.

TIMPENYUSUN

- 1. Ketua : Dra. Ida Farida, Apt.
- 2. Wakil Ketua : Nur Hasanah Adnani, S.Si, Apt.
- 3. Sekretaris : Bintang Sulastri Aruan, S.Farm., Apt.
- 4. Anggota :
 - 1. Kiki Kurniati, STP.
 - 2. Farida Sundari Putri, S.E.
 - 3. Ikeu Siti Khodijah, S.Si.
 - 4. Hendrizal, S.Kom.
 - 5. Alifya Nur Fitri, S.Psi.
 - 6. Ferista Sepriani, A.Md.
 - 7. Karis Singgih Angga Permana, S.I.Kom.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMBUTAN KEPALA PPSDM POM	i
TIM PENYUSUN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
RINGKASAN EKSEKUTIF	vi
BAB I PENDAHULUAN	2
A. Latar Belakang	3
B. Gambaran Umum Organisasi.....	4
C. Tugas Pokok dan Fungsi	4
D. Struktur Organisasi	5
E. Analisis Perkembangan Lingkungan Strategis	6
BAB II PERENCANAAN KINERJA	18
A. Pernyataan Visi	18
B. Pernyataan Misi	18
C. Penetapan Tujuan dan Sasaran Strategis	19
D. Program	22
E. Target Kinerja.....	24
F. Penetapan Kinerja.....	25
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	29
A. Capaian Kinerja dan Analisis Capaian Kinerja PPSDM POM	30
BAB IV PENUTUP	99
LAMPIRAN	101
1. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Kegiatan PPSDM POM 2017-2019	102
2. Perjanjian Kinerja Tahun 2019	105
3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja tahun 2019	108
4. Pengukuran Kinerja Kegiatan PPSDM POM Tahun 2019	116
5. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Tahun 2019	117

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Struktur Organisasi PPSDM POM.....	5
Gambar 2. Statistik SDM PPSDM POM	11
Gambar 3. Jumlah Ideal Pegawai PPSDM POM VS ABK	14
Gambar 4. <i>Strategy Map</i> PPSDM POM Tahun 2019.....	26
Gambar 5. Profil Capaian Jumlah Pegawai yang Ditingkatkan Pendidikannya Melalui Pendidikan Lanjutan Tahun 2011-2018	65
Gambar 6. Sumber Biaya Tugas Belajar	65
Gambar 7. Profil Pegawai yang Melakukan Peningkatan Kompetensi Melalui Pendidikan Lanjutan Berdasarkan Sumber Beasiswa Tahun 2011-2018.....	66
Gambar 8. Data Diklat Kepemimpinan Tahun 2017-2019	67
Gambar 9. Presentase Capaian Kegiatan Pengembangan Kompetensi Tahun 2019	68
Gambar 10. Karakteristik PKL Perguruan Tinggi	68
Gambar 11. Karakteristik Perguruan Tinggi Peserta PKPA	69
Gambar 12. Responden Survei Menurut Unit Kerja	79
Gambar 13. Responden Survei Menurut Pendidikan	79
Gambar 14. Responden Survei Menurut Jenis Kelamin	80
Gambar 15. Responden Survei Menurut Jenis Layanan	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Anggaran PPSDM POM Tahun 2019	15
Tabel 2. Sasaran Strategis PPSDM POM	20
Tabel 3. Program PPSDM POM Tahun 2019	22
Tabel 4. Matriks Target Kinerja PPSDM POM dan Badan POM	26
Tabel 5. Kontrak Kinerja IKK PPSDM POM	27
Tabel 6. Pencapaian Kinerja PPSDM POM Tahun 2019	30
Tabel 7. Kriteria Pencapaian Indikator Sasaran	32
Tabel 8. Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Ke-1: Meningkatnya SDM BPOM yang Memenuhi Standar Kompetensi	33
Tabel 9. Jumlah Pegawai ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi	37
Tabel 10. Capaian Kompetensi Pegawai per Level dan Elemen Kompetensi sesuai Peraturan MenPANRB Nomor 38 Tahun 2017*	38
Tabel 11. Perbandingan Kamus Kompetensi Lama dan Kamus Kompetensi yang Digunakan Saat Ini	40
Tabel 12. Capaian Integritas pada Laporan 2018	40
Tabel 13. Capaian Integritas pada Laporan 2019	40
Tabel 14. Capaian Kerja sama dan Kemitraan serta Kepemimpinan Kelompok pada Laporan 2018	41
Tabel 15. Capaian Kerja sama pada Laporan 2019	41
Tabel 16. Capaian Dampak dan Pengaruh pada Laporan 2018	41
Tabel 17. Capaian Komunikasi dan Perikat Bangsa pada Laporan 2019	41
Tabel 18. Capaian Orientasi Berprestasi, Komitmen pada Kualitas, serta Perencanaan, Pengorganisasian, dan Pengawasan pada Laporan 2018	42
Tabel 19. Capaian Orientasi pada Hasil pada Laporan 2019	42
Tabel 20. Capaian Orientasi pada Pelayanan Pelanggan pada Laporan 2018	42
Tabel 21. Capaian Pelayanan Publik pada Laporan 2019	42
Tabel 22. Capaian Pembelajaran Berkelanjutan pada Laporan 2018	43
Tabel 23. Capaian Pengembangan Diri dan Orang Lain pada Laporan 2019	43
Tabel 24. Capaian Inovasi pada Laporan 2018	43
Tabel 25. Capaian Mengelola Perubahan pada Laporan 2019	43
Tabel 26. Capaian Pencarian Informasi, Pemikiran Analitis, dan Pemikiran Konseptual pada Laporan 2018	43
Tabel 27. Capaian Pengambilan Keputusan pada Laporan 2019.....	43

Tabel 28.	Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Ke-2: Terwujudnya RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019	47
Tabel 29.	Indeks Capaian Reformasi Birokrasi Badan POM Tahun 2018	48
Tabel 30.	Target dan Realisasi Kinerja Sasaran ke-3: Tersedianya Dokumen Pengembangan Kompetensi yang Komprehensif	51
Tabel 31.	Persentase Ketersediaan Dokumen Pengembangan Kompetensi terhadap Rencana Induk Pengembangan Kompetensi.....	52
Tabel 32.	Target dan Realisasi Kinerja Sasaran ke-4: Meningkatnya SDM Badan POM yang dinilai kompetensinya	56
Tabel 33.	Jumlah Peserta Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Tahun 2019	58
Tabel 34.	Jumlah Peserta Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dalam Rangka Seleksi Terbuka Tahun 2019	59
Tabel 35.	Uji Kompetensi Teknis SDM Badan POM Tahun 2019	60
Tabel 36.	Pemetaan Kompetensi Teknis SDM Badan POM Tahun 2019	61
Tabel 37.	Target dan Realisasi Kinerja Sasaran ke-5: Meningkatnya SDM Badan POM yang Dikembangkan Kompetensinya.....	63
Tabel 38.	Kegiatan Pengembangan Kompetensi Tahun 2019	67
Tabel 39.	Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Ke-6: Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi SDM.....	71
Tabel 40.	Indeks Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan PPSDM POM	72
Tabel 41.	Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Ke-7: Terlaksananya Rencana Aksi RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan	75
Tabel 42.	Capaian Rencana Aksi RB Badan POM Pokja Manajemen Perubahan	75
Tabel 43.	Hasil Survei Kepuasan Pelanggan PPSDM POM	81
Tabel 44.	Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Ke-8: Tersedianya Sumber Daya Pengembangan Kompetensi	83
Tabel 45.	Nilai Self Assessment Akreditasi Lembaga Diklat PPSDM POM	81
Tabel 46.	Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Ke-9: Terwujudnya RB PPSDM POM Sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019	91
Tabel 47.	Rincian Penilaian AKIP PPSDM POM	91
Tabel 48.	Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Sasaran Strategis PPSDM POM ..	96
Tabel 49.	Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Kegiatan Pusat	96

RINGKASAN EKSEKUTIF

Dalam rangka mendukung visi dan misi Badan POM dalam meningkatkan kapasitas kelembagaan Badan POM, terutama dalam memperkuat pengembangan dan pembinaan kompetensi SDM Badan POM, berdasarkan Peraturan Badan Pengawas Obat dan RI No. 26 tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, Badan POM membentuk Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Pengawasan Obat dan Makanan.

Sebagai salah satu unit kerja di Badan POM, PPSDM Pengawasan Obat dan Makanan Badan POM memiliki kewajiban menyusun Laporan Kinerja Tahunan sebagai perwujudan akuntabilitas, PPSDM Pengawasan Obat dan Makanan Badan POM dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta penggunaan anggarannya. Laporan ini memuat capaian kinerja selama tahun 2019 yang dibandingkan dengan Rencana Kinerja 2019. Laporan kinerja ini merupakan bentuk pertanggungjawaban kinerja, selain sebagai sarana evaluasi atas pencapaian kinerja dan upaya untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.

Dalam pelaksanaan mandatnya, sesuai dengan tugas dan kewenangan yang dimiliki, dan memperhatikan segala potensi dan peluang yang ada PPSDM Pengawasan Obat dan Makanan Badan POM telah menetapkan 9 (sembilan) Sasaran Strategis dalam pencapaian Visi dan Misi Badan POM yaitu: **(1)** Meningkatnya SDM BPOM yang memenuhi Standar Kompetensi, **(2)** Terwujudnya RB BPOM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB BPOM 2015-2019, **(3)** Tersedianya dokumen Pengembangan Kompetensi yang komprehensif, **(4)** Meningkatnya SDM BPOM yang dinilai kompetensinya, **(5)** Meningkatnya SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya, **(6)** Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM, **(7)** Terlaksananya rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan, **(8)** Tersedianya Sumber Daya Pengembangan Kompetensi, **(9)** Terwujudnya RB PPSDM POM sesuai dengan Road Map RB BPOM 2015-2019.

Penilaian terhadap keberhasilan pencapaian Sasaran Strategis tersebut diukur dengan Indikator Kinerja. Pada tahun 2019, PPSDM Pengawasan Obat dan Makanan Badan POM telah menetapkan 9 (sembilan) Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sebagai komitmen pimpinan unit kerja. Capaian IKK PPSDM Pengawasan Obat dan Makanan Badan POM tahun 2019 sebagai berikut:

1. 4 (empat) indikator kinerja dengan kriteria **SANGAT BAIK** yaitu :
 - a) Persentase SDM yang dinilai kompetensinya terhadap target SDM yang dinilai pada tahun berjalan dengan capaian 115.54%;
 - b) Persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya terhadap total SDM BPOM dengan capaian 118.32%
 - c) Nilai penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dengan capaian 111.86%;
 - d) Persentase realisasi rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan dengan capaian 114.29%
2. 5 (lima) indikator kinerja dengan kriteria **BAIK** yaitu
 - a) Nilai RB BPOM Manajemen Perubahan dengan capaian 104.42%
 - b) Nilai Akreditasi Lembaga Diklat dengan capaian 109.32%
 - c) Persentase SDM BPOM yang memenuhi Standar Kompetensi terhadap total SDM dengan capaian 100.87%;
 - d) Persentase ketersediaan dokumen Pengembangan Kompetensi terhadap rencana induk Pengembangan Kompetensi dengan capaian 102.50%
 - e) Nilai AKIP Pusat Pengembangan SDM POM dengan capaian 94.63%

Pada tahun 2019 pagu anggaran PPSDM Pengawasan Obat dan Makanan adalah Rp.41.542.375.000,- dengan realisasi sebesar Rp.40.626.542.325,- (97.80%).

Dari capaian-capaian yang belum memenuhi target, PPSDM Pengawasan Obat dan Makanan Badan POM melakukan langkah-langkah perbaikan sekaligus untuk peningkatan kinerja pengawasan internal, antara lain melalui penerapan Sistem Manajemen Mutu secara konsisten, melakukan evaluasi kinerja secara rutin, diseminasi, *sharing knowledge*, *coaching* dan *mentoring* sehingga tercipta suasana kerja yang saling asah, asih, dan asuh antar seluruh pegawai Pusat Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan, penerapan *reward* and *punishment* yang adil

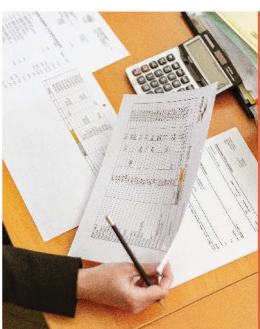
dan transparan, pengembangan informasi teknologi dalam mendukung kinerja PPSDM Pengawasan Obat dan Makanan Badan POM.

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

BAB I

PENDAHULUAN

- ◆ Latar Belakang
 - ◆ Gambaran Umum Organisasi
 - ◆ Tugas Pokok Dan Fungsi
 - ◆ Struktur Organisasi
 - ◆ Analisis Perkembangan Lingkungan Strategis
-



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Laporan kinerja dihasilkan dari suatu sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang diselenggarakan oleh masing-masing entitas pelapor dan / atau entitas akuntansi. Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah mencakup perkembangan keluaran (*output*) dari masing-masing program sebagaimana ditetapkan dalam dokumen pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pasal 18 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap entitas Akuntabilitas Kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan pasal 4, menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan Penggunaan Anggaran yang telah dialokasikan. Ayat (2) Laporan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari Laporan Kinerja Interim dan Laporan Kinerja Tahunan.

Selain itu, dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dilaksanakan reformasi birokrasi yang hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (*organisasi*), ketatalaksanaan (*business process*), dan sumber daya manusia (SDM) aparatur.

Untuk mewujudkan pelaksanaan reformasi birokrasi dan pengelolaan pemerintahan yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, serta bersih dan bertanggung jawab, dipandang perlu menyusun pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah untuk mengetahui kemampuan instansi dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Hasil yang baik dan benar serta sesuai aturan yang berlaku merupakan tulang punggung dari akuntabilitas dan termasuk salah satu aspek akuntabilitas.

Akuntabilitas dapat diartikan sebagai kemampuan memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan seseorang / sekelompok orang terhadap masyarakat luas dalam suatu organisasi atau sebagai evaluasi terhadap proses pelaksanaan kegiatan / kinerja organisasi untuk dapat dipertanggungjawabkan, serta sebagai umpan balik bagi pimpinan organisasi untuk dapat lebih meningkatkan kinerja organisasi pada masa yang akan datang. Akuntabilitas merupakan suatu hal yang mutlak perlu ada dalam suatu

instansi untuk mencegah penggunaan kekuasaan yang didelegasikan secara berlebihan dan menjamin agar kekuasaan digunakan untuk mencapai sasaran nasional.

Akuntabilitas kinerja (*performance accountability*) merupakan akuntabilitas manajerial yang dapat diartikan sebagai pertanggungjawaban untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien. Adapun syarat terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya adalah mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) berkewajiban untuk menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam melaksanakan seluruh kegiatan, serta mempertanggungjawabkan hasil kinerja unit pelaksanaannya dalam bentuk Laporan Kinerja sehingga dapat dilakukan perbaikan dan peningkatan kinerja di masa yang akan datang.

B. GAMBARAN UMUM ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan, Badan Pengawas Obat dan Makanan yang selanjutnya disingkat Badan POM adalah lembaga pemerintah non kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan Obat dan Makanan. BadaPOM berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.

Berdasarkan Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 26 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, Badan POM membentuk PPSDM POM dalam rangka mendukung visi dan misi Badan POM dalam meningkatkan kapasitas kelembagaan Badan POM, terutama dalam memperkuat pengembangan dan pembinaan kompetensi SDM Badan POM.

C. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

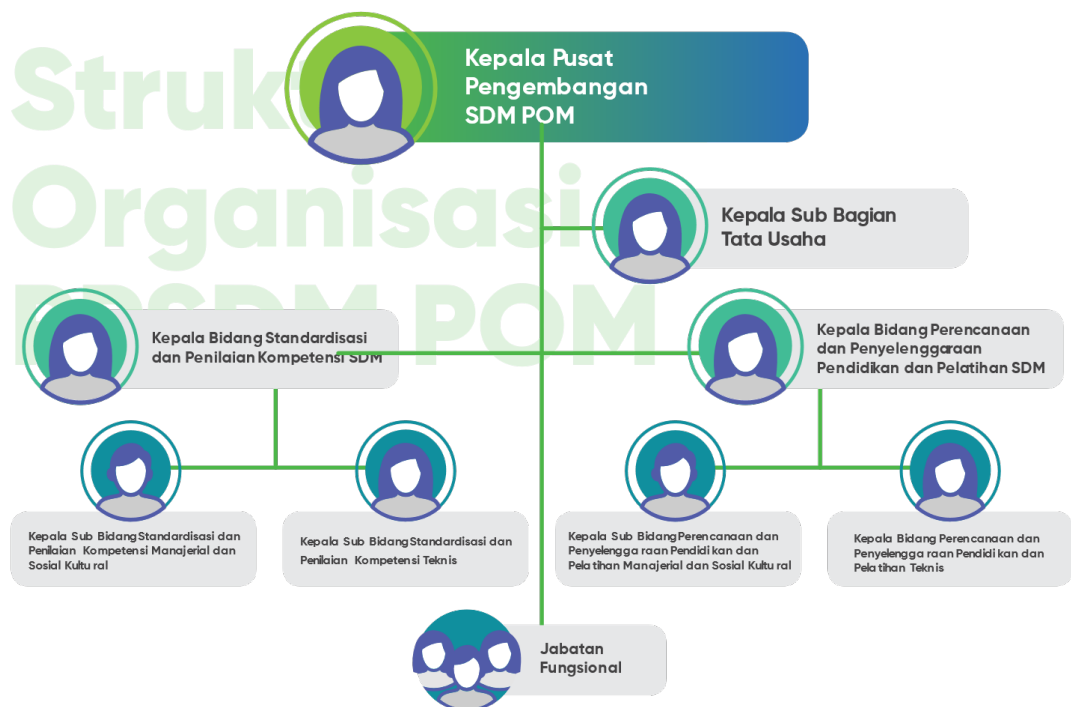
Berdasarkan Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 26 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, PPSDM POM mengemban tugas pokok yaitu melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, dan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan SDM pengawasan Obat dan Makanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas, PPSPDM POM mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang standardisasi dan penilaian kompetensi, perencanaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan SDM;
2. Pelaksanaan di bidang standardisasi dan penilaian kompetensi, perencanaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan SDM;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang standardisasi dan penilaian kompetensi, perencanaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan SDM; dan
4. Pelaksanaan administrasi Pusat.

D. STRUKTUR ORGANISASI

Secara struktural PPSPDM POM berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan POM. Untuk mendukung tugas dan fungsinya, PPSPDM POM mempunyai 2 (dua) bidang yaitu Bidang Standardisasi dan Penilaian Kompetensi SDM serta Bidang Perencanaan dan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan SDM, dan 1 (satu) Subbagian Tata Usaha. Struktur Organisasi PPSPDM POM sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi PPSPDM POM

E. ANALISIS PERKEMBANGAN LINGKUNGAN STRATEGIS

Dalam melaksanakan tugas, PPSDM POM memiliki peran strategis dalam mendukung tugas utama Badan POM sebagai pengawas Obat dan Makanan melalui penguatan kapasitas dan kapabilitas SDM pengawas Obat dan Makanan serta layanan pengembangan kompetensi SDM, baik di lingkungan Badan POM maupun di luar Badan POM. Peran strategis PPSDM POM dalam pelaksanaan manajemen SDM di Badan POM berkontribusi dalam melaksanakan penilaian kompetensi SDM, melakukan pemetaan kompetensi SDM, mengevaluasi kesenjangan kompetensi dan mengisi kesenjangan kompetensi melalui peningkatan kompetensi SDM Badan POM untuk memenuhi kebutuhan Badan POM dalam meningkatkan kinerja pengawasan Obat dan Makanan. Di samping itu dalam pelaksanaan reformasi birokrasi, PPSDM POM berperan dalam mengelola manajemen perubahan (revolusi mental) Badan POM.

Dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran kinerja PPSDM POM telah dilakukan analisis yang menyeluruh dan terpadu terhadap faktor lingkungan termasuk isu strategis yang dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan sasaran kinerja. Isu strategis tersebut sebagai berikut:

1. Perubahan Peraturan Perundang-undangan (Regulasi)

Dalam pelaksanaan tugasnya, PPSDM POM mengacu pada peraturan perundang-undangan (regulasi) pemerintah. Adanya perubahan regulasi akan mempengaruhi pelaksanaan tugas PPSDM POM dalam pengembangan SDM. Sebagai salah satu contoh adalah terkait Standar Kompetensi Teknis. Pada akhir tahun 2017, Badan POM telah menetapkan Standar Kompetensi Teknis untuk Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan yang ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan POM Nomor 16 Tahun dan Nomor 18 Tahun 2017, namun dengan adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, maka Standar kompetensi Teknis yang sudah disusun tersebut harus disesuaikan.

2. Penerapan Sistem Merit

Dalam penerapan sistem merit dan manajemen talenta di Badan POM, yang menjadi tanggung jawab PPSDM POM adalah menyiapkan Standar Kompetensi Jabatan sesuai Jabatan yang terdapat di Badan POM, melakukan pemetaan kompetensi untuk memperoleh profil kompetensi SDM Badan POM dan melakukan pengembangan kompetensi para calon suksesi kepemimpinan masa datang. Kondisi saat ini, Standar Kompetensi sesuai Permenpan Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara masih dalam

proses verifikasi dan validasi di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

3. **Membangun Jejaring Kerja Sama dengan lintas sektor**

Dalam penyelenggaraan Pelatihan, PPSDM POM harus membangun kerja sama dengan beberapa Lembaga Pelatihan yang sudah terakreditasi dalam rangka pelaksanaan peningkatan kompetensi. Kendala yang dihadapi adalah terbatasnya kuota dari masing-masing Lembaga Pelatihan, sehingga saat ini belum seluruh Pejabat Struktural Badan POM memperoleh kesempatan pelatihan kepemimpinan, sedangkan pada saat diterapkannya merit sistem di Badan POM, syarat pelatihan kepemimpinan harus terpenuhi. Di samping itu ke depan jejaring kerja sama juga harus terus dikembangkan, tidak hanya jejaring di dalam negeri tetapi hingga jejaring kerja sama internasional, misalnya dengan perguruan tinggi di luar negeri untuk memfasilitasi Pengembangan Kompetensi SDM Badan POM.

4. **Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan**

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

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

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

5. **Penerapan *Quality Management System* (QMS)**

Badan POM mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan tugas khusus pemerintahan dalam pengawasan Obat dan Makanan di wilayah Republik Indonesia. Badan POM telah menetapkan 2 (dua) tujuan utama pengawasan Obat dan Makanan, yaitu melindungi kesehatan masyarakat dan meningkatkan daya saing bangsa. Fungsi-fungsi pengawasan Obat dan Makanan dilakukan dilakukan dari hulu ke hilir dan melibatkan beberapa proses bisnis yang saling

berkaitan. Untuk menjamin konsistensi pelayanan dan peningkatan kualitas pelayanan publik yang diberikan, Badan POM mampu mempertahankan *Quality Management System* ISO 9001:2015 hingga tahun 2019. PPSDM POM sebagai unit mandiri telah memperoleh sertifikasi ISO 9001:2015 sejak tahun 2018.

6. **Komitmen melaksanakan Reformasi Birokrasi**

Dalam rangka mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik, maka reformasi birokrasi menjadi peluang untuk Badan POM dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi yang diwujudkan dalam bentuk pelayanan publik yang semakin baik, akuntabel, dan transparan, dan memperkuat 9 (sembilan) rencana aksi reformasi birokrasi untuk peningkatan pada 8 (delapan) area perubahan yang menjadi tujuan dalam pelaksanaan *Grand Desain Reformasi Birokrasi* tahun 2015-2019. PPSDM POM sebagai Pokja yang bertanggung jawab mengelola Manajemen Perubahan Badan POM dan berkontribusi pada area perubahan Manajemen SDM, berkomitmen untuk melakukan perubahan secara menyeluruh dalam mengelola Manajemen Perubahan serta Manajemen ASN di Badan POM. Penerapan budaya organisasi Badan POM meliputi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerja Sama, Inovatif, dan Responsif (PIKKIR) di lingkungan PPSDM POM belum terinternalisasi secara merata dan menyeluruh, sehingga masih diperlukan sosialisasi dan internalisasi.

7. **Revitalisasi SDM**

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik yang dilakukan oleh Badan POM, maka pengembangan SDM sebagai *intangible asset* harus dijadikan fokus utama dalam pembangunan. Saat ini Badan POM sudah mulai merevitalisasi sistem pengembangan SDM untuk menghasilkan SDM dengan *“hard competency”* dan *“soft competency”* yang memenuhi sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan strategis. Pemenuhan kompetensi SDM disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi yang diemban dan berkontribusi pada pelayanan publik yang dilakukan Badan POM. SDM Badan POM diharapkan akan menjadi SDM yang kompetitif, handal dan unggul dalam menghadapi berlakunya era pasar global baik di tingkat regional maupun internasional.

8. **Pengelolaan Generasi Milenial**

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

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

9. Perkembangan Teknologi dan Revolusi Industri 4.0

Perkembangan teknologi dan revolusi industri 4.0 tidak dapat dihindari, dimana teknologi digital telah menyebar di seluruh sektor. Sebagian besar perusahaan menggunakan teknologi untuk melakukan pemasaran produknya, hal ini menjadi tantangan Badan POM sebagai institusi pengawas. Teknologi digital menyebabkan munculnya otomasi / teknologi baru yang menyebabkan perubahan yang luar biasa di semua disiplin ilmu. Untuk itu Badan POM juga perlu meningkatkan kompetensi SDM dengan teknologi yang terkini. PPSDM POM melihat hal ini adalah peluang dalam pengembangan SDM Badan POM, yaitu dengan mengembangkan pola pelatihan yang memanfaatkan teknologi Informasi.

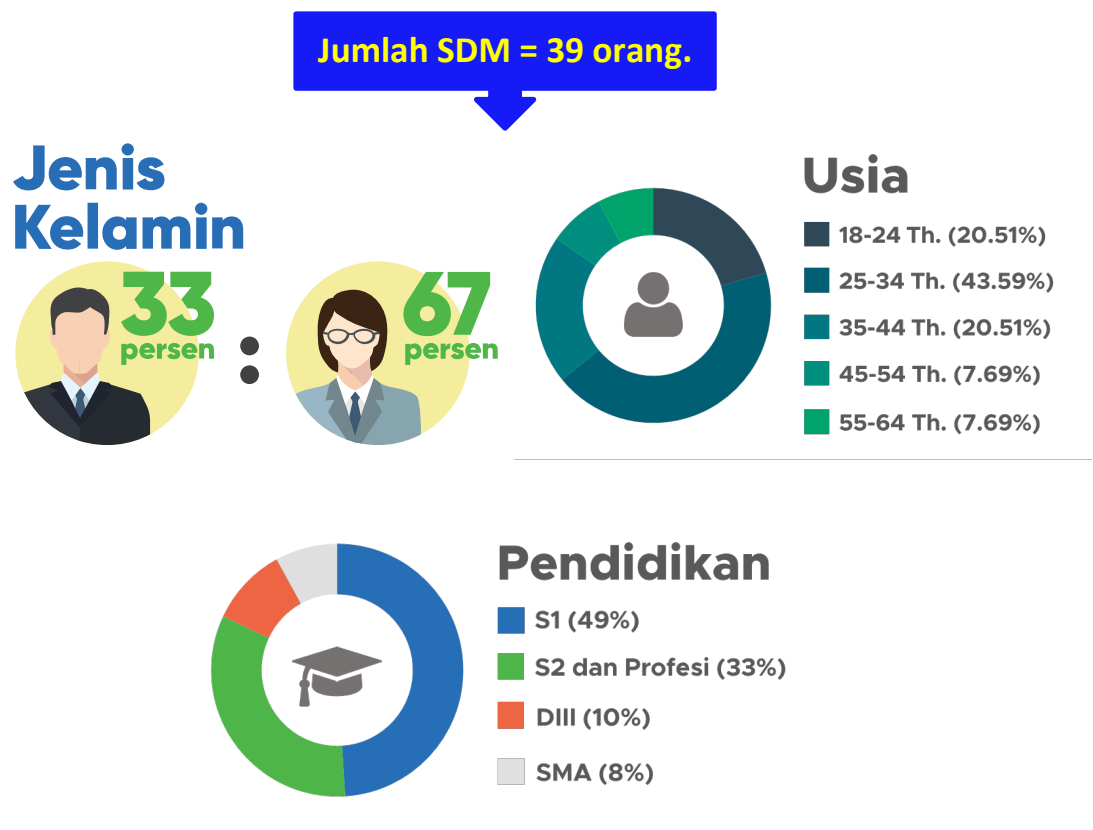
10. Penguatan Pengawasan Internal dan Akuntabilitas Kinerja

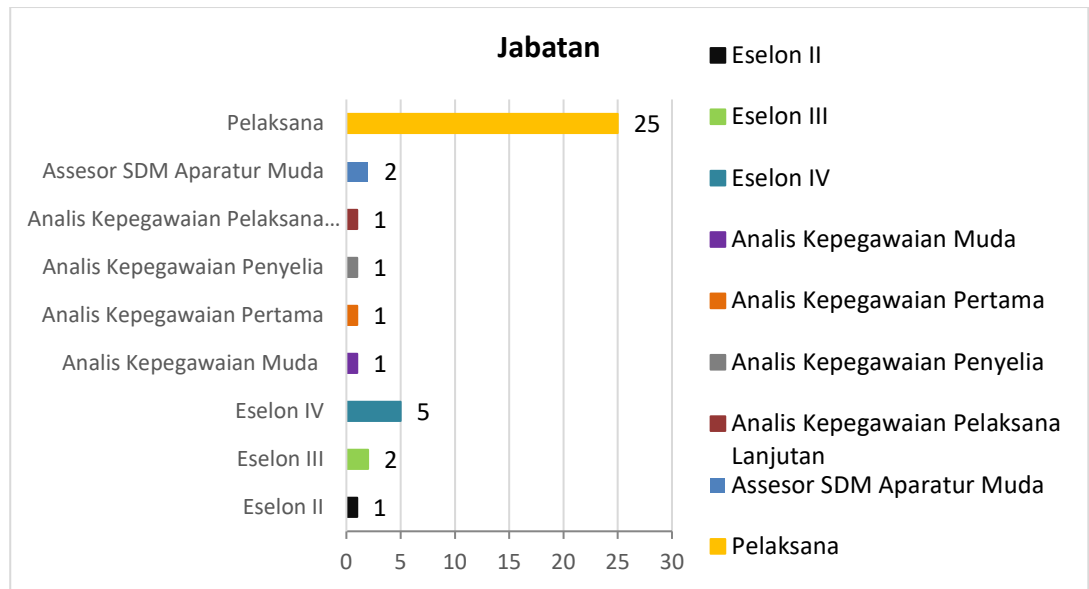
Penguatan pengawasan bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN). Sebagai instansi yang memberikan pelayanan internal, PPSDM POM harus menjamin bahwa praktek KKN tidak dapat ditoleransi atau *zero tolerance*. Seluruh pegawai PPSDM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

Dalam rangka pelaksanaan Pengembangan Kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan, PPSDM POM melaksanakan koordinasi untuk semua unit kerja, baik di Badan POM Pusat maupun Balai Besar POM / Balai POM / Loka POM di seluruh Indonesia yang didukung dengan ketersediaan sumber daya antara lain SDM, sarana prasarana, serta anggaran sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

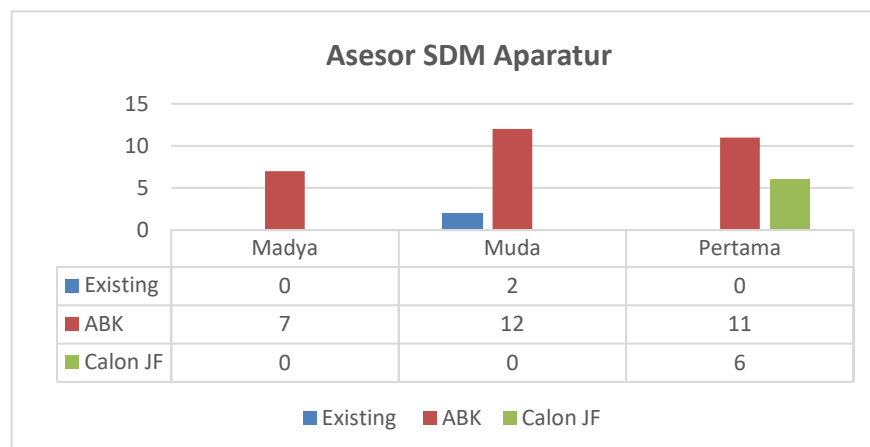
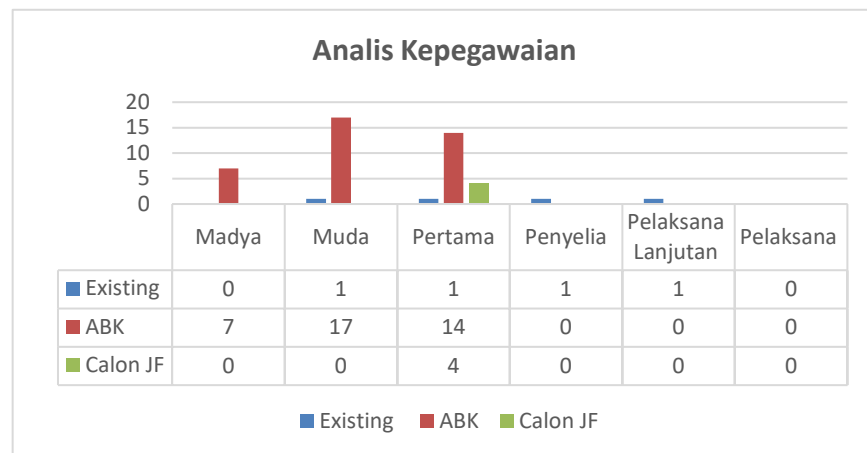
Jumlah pegawai PPSPDM POM per tanggal 31 Desember 2019 sebanyak 39 (tiga puluh sembilan) orang, terdiri dari 1 (satu) orang Kepala PPSPDM POM (Eselon II), 2 (dua) orang Kepala Bidang (Eselon III), 4 (empat) orang Kepala Subbidang (Eselon IV), 1 (satu) orang Kepala Subbagian (Eselon IV), 2 (dua) Analis Kepegawaian Terampil, 2 (dua) orang Analis Kepegawaian Ahli, 2 (dua) orang Asesor SDM Aparatur Ahli, 4 (empat) orang calon Analis Kepegawaian Ahli, 6 (enam) orang calon Asesor SDM Aparatur Ahli, 7 (tujuh) orang calon Widyaaiswara Ahli, 2 (dua) orang calon Pranata Komputer Ahli, 1 (satu) orang calon Arsiparis Terampil, 1 (satu) orang Penata Laksana Barang Terampil, serta 4 (empat) orang Pelaksana. Statistik SDM PPSPDM POM sebagaimana ditunjukkan pada **Gambar 2**.



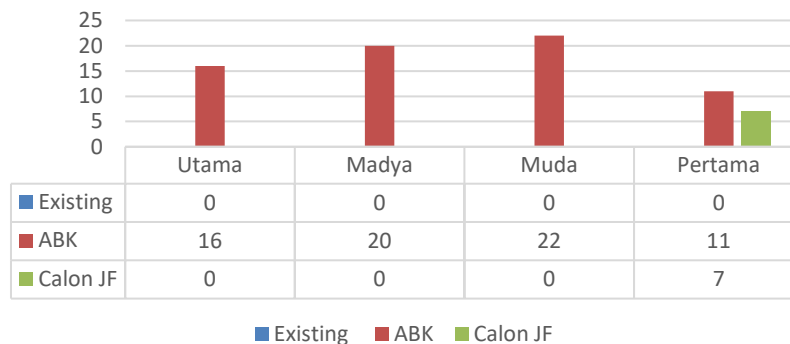


Gambar 2. Statistik SDM PPSPDM POM

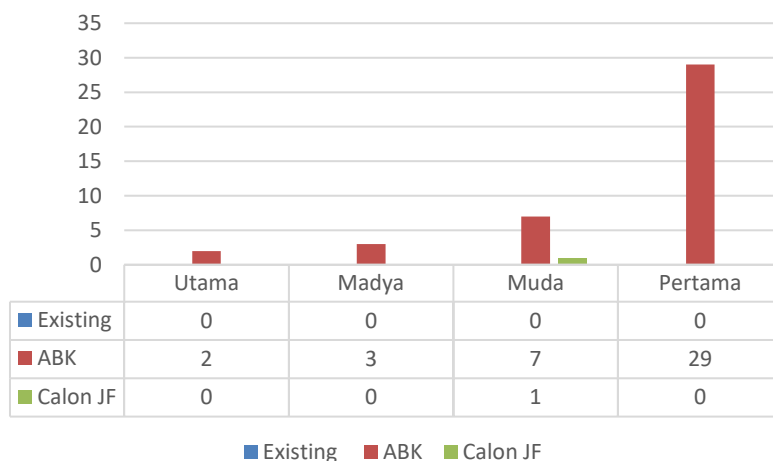
Adapun jumlah ideal pegawai dibandingkan dengan Beban Kerja di PPSPDM POM sebagai berikut:



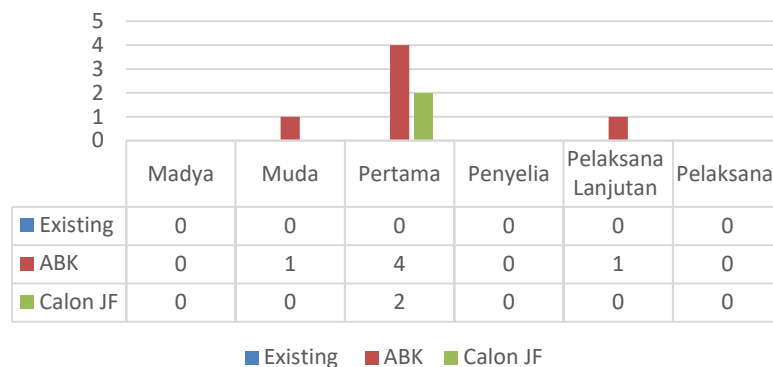
Widyaiswara

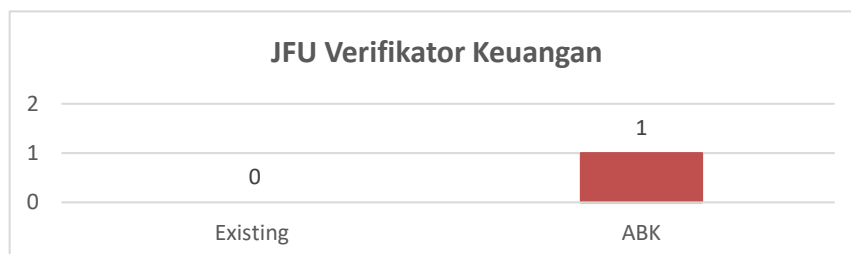
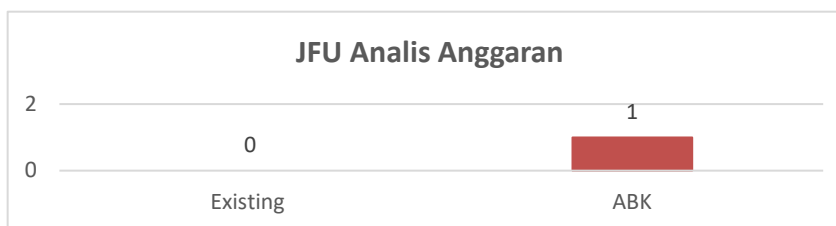
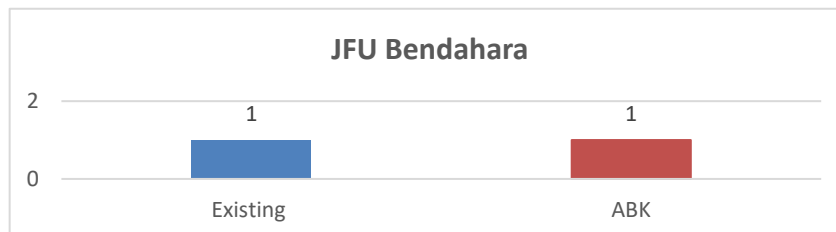
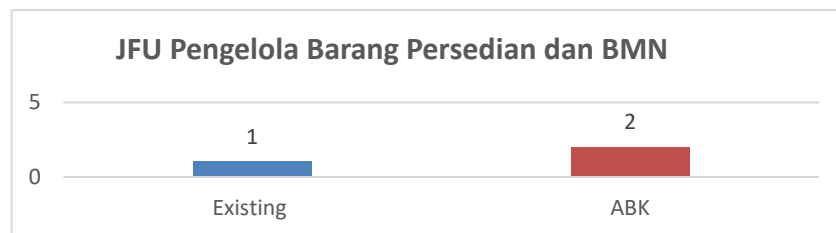
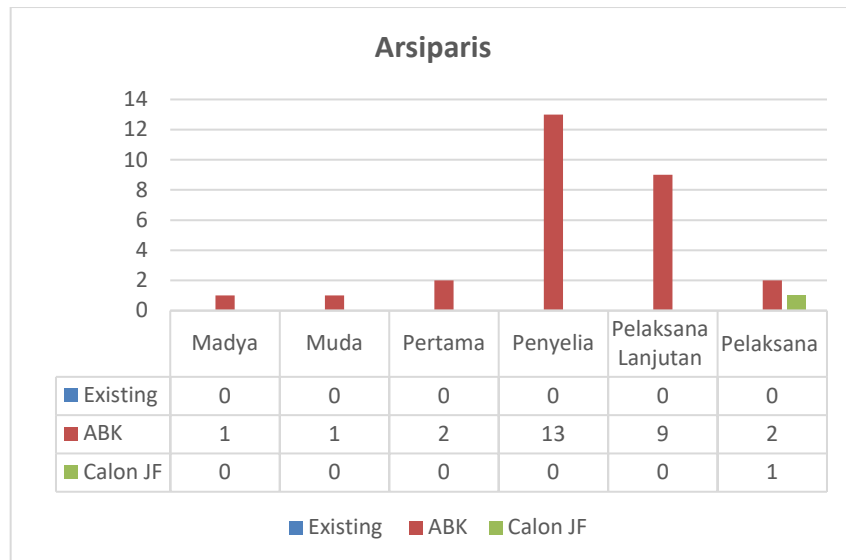


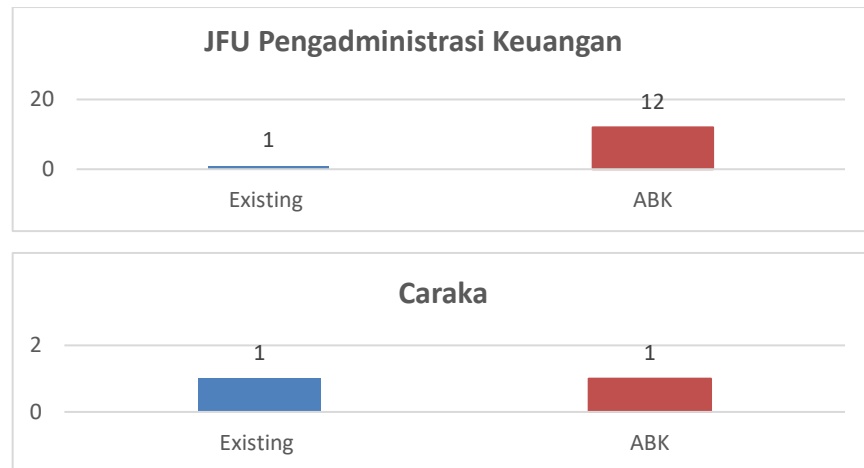
Pengembang Teknologi Pembelajaran



Pranata Komputer







Gambar 3. Jumlah Ideal Pegawai PPSDM POM Dibandingkan ABK

2. Sarana dan Prasarana

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

Kantor PPSDM POM saat ini belum memiliki tempat yang definitif / tetap, saat ini masih sewa dan pada tahun 2019 dilakukan perluasan sewa menjadi 3 (tiga) lantai untuk penambahan ruang pelatihan / asesmen. Dengan kondisi tempat yang belum definitif / tetap, maka secara tidak langsung belum mendukung proses akreditasi secara penuh.

3. Anggaran

PPSDM POM memiliki tanggung jawab dalam pengembangan SDM Pengawas Obat dan Makanan, dimana pada tahun 2019 pelaksanaan kegiatan PPSDM POM didukung anggaran sebesar Rp.41.542.375.000,00 dengan realisasi sebesar Rp.40.626.542.325,00 (97,80%).

Tabel 1. Anggaran PPSDM POM Tahun 2019

NO.	OUTPUT	PAGU (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
1	SDM Badan POM yang Memenuhi Standar Kompetensi.	32.617.618.000	31.864.496.480	97,70
2	Layanan Internal.	541.200.000	541.039.000	99,97
3	Layanan Perkantoran.	8.383.557.000	8.221.006.845	98,06
Total		41.542.375.000	40.626.542.325	97,80

F. SISTEMATIKA LAPORAN

Sistematika penyajian Laporan Kinerja PPSDM POM tahun 2019 adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issues*) yang sedang dihadapi organisasi.

Bab II Perencanaan Kinerja

Pada bab ini diuraikan ringkasan / ikhtisar perjanjian kinerja tahun bersangkutan yang dimulai dengan penjelasan Rencana Strategis (Renstra) PPSDM POM Tahun 2017-2019, khususnya untuk tahun 2019, dilanjutkan dengan penjelasan Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), dan penjelasan penetapan / perjanjian kinerja tahun 2019.

Bab III Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja Organisasi

Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi.

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini diuraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

Bab IV Penutup

Pada bab ini diuraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

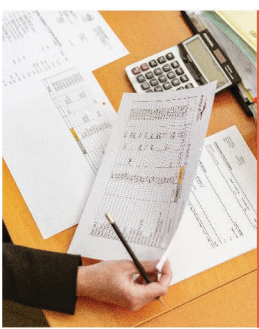
Lampiran

Lampiran Laporan Kinerja PPSDM POM Tahun 2019 meliputi Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2019, Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Formulir Pengukuran 19, dan Informasi Kinerja dan Anggaran PPSDM POM Tahun 2019.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

- ◆ Pernyataan Visi
 - ◆ Pernyataan Misi
 - ◆ Penetapan Tujuan dan Sasaran Strategis
 - ◆ Program
 - ◆ Target Kinerja
 - ◆ Penetapan Kinerja
-



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. PERNYATAAN VISI

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, PPSPDM POM mempunyai komitmen bersama dari seluruh pimpinan dan pelaksana untuk mendukung terwujudnya visi Badan POM. PPSPDM POM sebagai salah satu unit kerja di Badan POM tidak memiliki visi khusus, namun menggunakan visi Badan POM sebagai berikut:

**“Obat dan Makanan Aman Meningkatkan Kesehatan Masyarakat
dan Daya Saing Bangsa”**

B. PERNYATAAN MISI

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

 MISI 1	 MISI 2	 MISI 3
Meningkatkan sistem pengawasan Obat dan Makanan berbasis risiko untuk melindungi masyarakat.	Mendorong kapasitas dan komitmen pelaku usaha dalam memberikan jaminan keamanan Obat dan Makanan serta memperkuat kemitraan dengan pemangku kepentingan.	Meningkatkan kapasitas kelembagaan Badan POM.

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

C. PENETAPAN TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Tujuan strategis merupakan penjabaran dari pernyataan visi dan misi, untuk mencapai visi dan misi PPSDM POM. Visi dan misi tersebut harus dirumuskan ke dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan strategis (*strategic goals*) organisasi. Tujuan yang ingin dicapai oleh PPSDM POM sebagaimana juga diamanatkan dalam Rencana Strategis Badan POM Tahun 2015-2019 adalah:

“Meningkatnya persentase Sumber Daya Manusia Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.”

Dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, PPSDM POM telah menyusun 9 (sembilan) strategi untuk mendukung pencapaian arah kebijakan Badan POM yang telah ditetapkan.

Strategi yang disusun oleh PPSDM POM dilakukan untuk mendukung sasaran strategis Badan POM yaitu:

- 1. Meningkatkan kepatuhan pelaku usaha dan kesadaran masyarakat terhadap keamanan, manfaat, dan mutu Obat dan Makanan”** dilakukan dengan:
 - a. Meningkatkan SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.
 - b. Menyediakan dokumen Pengembangan Kompetensi yang komprehensif.
 - c. Meningkatkan SDM Badan POM yang dinilai kompetensinya.
 - d. Meningkatkan SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.
 - e. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM.
 - f. Menyediakan Sumber Daya Pengembangan Kompetensi.

2. Terwujudnya Reformasi Birokrasi Badan POM sesuai *roadmap* Reformasi Birokrasi Badan POM 2015-2019 dilakukan dengan:

- Mewujudkan Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan dan Manajemen SDM sesuai dengan Road Map Reformasi Birokrasi Badan POM 2015-2019.
- Melaksanakan rencana aksi Reformasi Birokrasi Badan POM terkait Manajemen Perubahan dan Manajemen SDM.
- Mewujudkan Reformasi Birokrasi PPSDM POM sesuai dengan *roadmap* Reformasi Birokrasi Badan POM 2015-2019.

Dengan indikator Sasaran dan Inisiatif Strategis sebagaimana tersaji di bawah ini.

Tabel 2. Sasaran Strategis PPSDM POM

Kode SK	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Inisiatif Strategis	Target 2019
CUTOMER PERSPECTIVE.				
SK 1	Meningkatnya SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi terhadap total SDM.	-	75%
SK 2	Terwujudnya RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019.	Nilai RB Badan POM Manajemen Perubahan.	-	3,85
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE.				
SK 3	Tersedianya dokumen Pengembangan Kompetensi yang komprehensif.	Persentase ketersediaan dokumen Pengembangan Kompetensi terhadap rencana induk Pengembangan Kompetensi.	Mengkoordinasikan penyusunan rencana induk Pengembangan Kompetensi SDM Badan POM.	66%

Kode SK	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Inisiatif Strategis	Target 2019
SK 4	Meningkatnya SDM Badan POM yang dinilai kompetensinya.	Persentase SDM yang dinilai kompetensinya terhadap target SDM yang dinilai pada tahun berjalan.	Mengkoordinasikan penyelenggaraan Penilaian Kompetensi.	90%
SK 5	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	Persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya terhadap total SDM Badan POM.	Mengkoordinasikan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	75%
SK 6	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM.	Nilai penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	Mengkoordinasikan peningkatan sumber daya Pengembangan Kompetensi.	3,88
SK 7	Terlaksananya rencana aksi RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	Persentase realisasi rencana aksi RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	Mengkoordinasikan review Roadmap RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	75%
			Mengkoordinasikan pelaksanaan monitoring rencana aksi RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan hasil review.	
			Mengkoordinasikan pengukuran capaian RB unit kerja di lingkungan Badan POM.	

Kode SK	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Inisiatif Strategis	Target 2019
LEARNING & GROWTH PERSPECTIVE.				
SK 8	Tersedianya Sumber Daya Pengembangan Kompetensi.	Nilai Akreditasi Lembaga Diklat.	Mengkoordinasikan peningkatan Sumber Daya Pengembangan Kompetensi.	C
SK 9	Terwujudnya RB PPSDM POM sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019.	Nilai AKIP PPSDM POM.	Implementasi Manajemen Kinerja Badan POM di PPSDM POM.	81

D. PROGRAM

Program didefinisikan sebagai kumpulan kegiatan nyata, sistematis, dan terpadu yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Program yang dilaksanakan oleh PPSDM POM pada tahun 2019 adalah:

“Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan POM.”

Tabel 3. Program PPSDM POM Tahun 2019

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Kegiatan	
Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan POM.				
1.	Meningkatnya SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi terhadap total SDM.	4113.001	SDM Badan POM memenuhi Standar Kompetensi.
			051	Review dan Penyusunan Dokumen Pengembangan Pegawai.
			052	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan.
			053	Peningkatan Kompetensi Pegawai melalui

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Kegiatan	
				Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.
			054	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi Pegawai.
2.	Terwujudnya RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019.	Nilai RB Badan POM Manajemen Perubahan.	055	Akreditasi yang diperoleh (Sistem / Lembaga / Per Entitas Diklat).
3.	Tersedianya dokumen Pengembangan Kompetensi yang komprehensif.	Persentase ketersediaan dokumen Pengembangan Kompetensi terhadap rencana induk Pengembangan Kompetensi.	4113.951	Layanan internal.
			052	Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi.
4.	Meningkatnya SDM Badan POM yang dinilai kompetensinya.	Persentase SDM yang dinilai kompetensinya terhadap target SDM yang dinilai pada tahun berjalan.		
5.	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	Persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya terhadap total SDM Badan POM.		
6.	Meningkatnya kualitas	Nilai penyelenggaraan		

No.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Kegiatan	
	penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM.	Pengembangan Kompetensi.		
7.	Terlaksananya rencana aksi RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	Persentase realisasi rencana aksi RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan.		
8.	Tersedianya Sumber Daya Pengembangan Kompetensi.	Tersedianya Sumber Daya Pengembangan Kompetensi.		
9.	Terwujudnya RB PPSPDM POM sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019.	Nilai AKIP PPSPDM POM.		

E. TARGET KINERJA

PPPSDM POM memiliki tanggung jawab dalam pengembangan SDM Pengawas Obat dan Makanan. PPSPDM POM berusaha menjadi mitra strategis bagi unit kerja di lingkungan Badan POM dalam pengembangan SDM Pengawas Obat dan Makanan. Untuk melaksanakan kegiatan tersebut PPSPDM POM didukung oleh pendanaan yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan dan kualitas dukungan PPSPDM POM dalam memenuhi kebutuhan unit kerja di Badan POM di bidang pengembangan pengawasan Obat dan Makanan. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaiannya, setiap kegiatan diukur dengan menggunakan Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Kegiatan. Rincian target kinerja kegiatan PPSPDM POM tertuang dalam Revisi Renstra Badan POM Tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut:

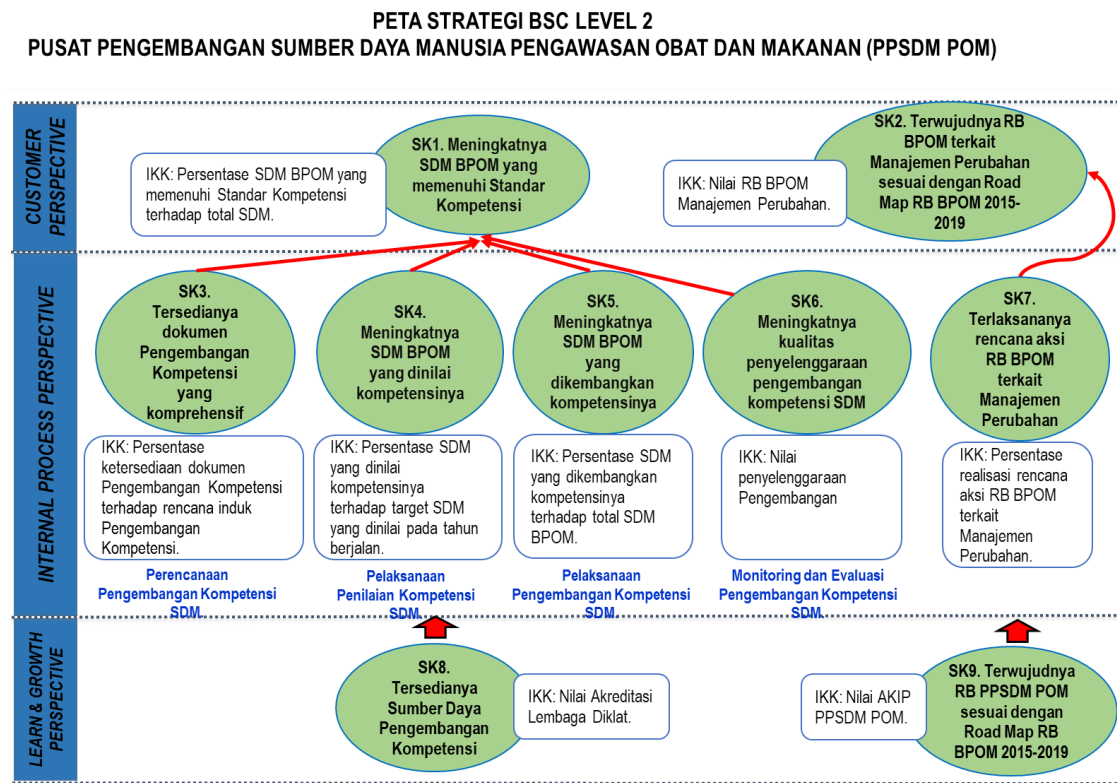
Tabel 4. Matriks Target Kinerja PPSPDM POM Badan POM
Sebelum dan Setelah Revisi Renstra Badan POM 2015-2019

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target					Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Target				
		2015	2016	2017	2018	2019		2015	2016	2017	2018	2019
Peningkatan Kapasitas dan Kapabilitas SDM Aparatur BPOM												
	Persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi	65	68	70	72	75	Persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi	65	68	-	-	-
							Persentase SDM BPOM yang memenuhi standar kompetensi	-	-	70	72	75

F. PENETAPAN KINERJA

Penetapan Kinerja merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai antara pimpinan instansi pemerintah / unit kerja yang menerima amanah atau tanggung jawab kepada pihak yang memberikan amanah atau tanggung jawab. Dengan demikian, penetapan kinerja ini merupakan suatu janji kinerja yang akan diwujudkan oleh seorang pejabat penerima amanah dari atasan langsungnya. Penetapan kinerja ini akan menggambarkan capaian kinerja yang akan diwujudkan oleh suatu instansi pemerintah / unit kerja dalam suatu periode tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Penetapan kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur. Manfaat lainnya adalah sebagai dasar penilaian keberhasilan / kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Berikut ini adalah *Strategy Map* dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) PPSPDM POM, berdasarkan kontrak kinerja yang telah ditetapkan dan ditandatangani oleh Kepala Badan Badan POM untuk Tahun 2019.



Gambar 4. Strategy Map PPSPDM POM Badan POM Tahun 2019

Peta Strategis di atas menerapkan 3 (tiga) perspektif, yaitu: *Customer Perspective*, *Internal Process Perspective*, dan *Learning and Growth Perspective*. Dari peta tersebut tergambar bahwa jumlah Sasaran Kegiatan (SK) ada sebanyak 9 (sembilan) SK dan diidentifikasi menjadi Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) sebanyak 9 (sembilan) IKK. 9 (sembilan) Sasaran Strategis tersebut saling berkaitan satu sama lain, sehingga diharapkan dapat menopang pencapaian Visi Badan POM.

Tabel 5. Kontrak Kinerja IKK PPSDM POM

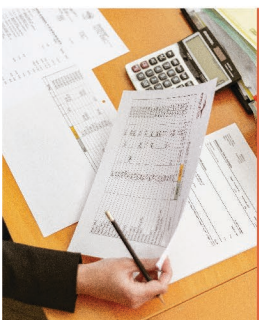
Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2019
Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Badan POM.	1. Meningkatnya SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi terhadap total SDM.	75%
	2. Terwujudnya RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019.	Nilai RB Badan POM Manajemen Perubahan.	3,85
	3. Tersedianya dokumen Pengembangan Kompetensi yang komprehensif.	Persentase ketersediaan dokumen Pengembangan Kompetensi terhadap rencana induk Pengembangan Kompetensi.	66%
	4. Meningkatnya SDM Badan POM yang dinilai kompetensinya.	Persentase SDM yang dinilai kompetensinya terhadap target SDM yang dinilai pada tahun berjalan.	90%
	5. Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	Persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya terhadap total SDM Badan POM.	75%
	6. Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM.	Nilai penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	3,88
	7. Terlaksananya rencana aksi RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	Persentase realisasi rencana aksi RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	75%
	8. Tersedianya Sumber Daya Pengembangan Kompetensi.	Nilai Akreditasi Lembaga Diklat.	C

Program	Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Kegiatan	Target 2019
	9.	Terwujudnya RB PPSPDM POM sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019.	Nilai AKIP PPSPDM POM.	78

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

- ◆ Capaian Kinerja dan Analisis
Capaian Kinerja PPSDM
Pengawasan Obat dan Makanan
-



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA DAN ANALISIS CAPAIAN KINERJA PPSPDM PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN

Pengukuran capaian kinerja PPSPDM POM Tahun 2019 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi Indikator Kinerja (IK) pada tiap perspektif. Berdasarkan dokumen Perjanjian Kinerja tahun 2019, PPSPDM POM memiliki 9 (sembilan) sasaran dengan 9 (sembilan) indikator sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian sasaran tersebut. Pencapaian kinerja PPSPDM POM selama tahun 2019 dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Pencapaian Kinerja PPSPDM POM Tahun 2019

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Capaian	Nilai Pencapaian Sasaran	Kriteria
CUSTOMER PERSPECTIVE.						
1.	Meningkatnya SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi terhadap total SDM.	75%	75,65%	100,87%	Baik 
2.	Terwujudnya RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019.	Nilai RB Badan POM Manajemen Perubahan.	3,85	4,02	104,42%	Baik 

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Capaian	Nilai Pencapaian Sasaran	Kriteria
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE.						
3.	Tersedianya dokumen Pengembangan Kompetensi yang komprehensif.	Persentase ketersediaan dokumen Pengembangan Kompetensi terhadap rencana induk Pengembangan Kompetensi.	66%	67,65%	102,50%	Baik 
4.	Meningkatnya SDM Badan POM yang dinilai kompetensinya.	Persentase SDM yang dinilai kompetensinya terhadap target SDM yang dinilai pada tahun berjalan.	90%	108,19%	115,54%	Sangat baik 
5.	Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya.	Persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya terhadap total SDM Badan POM.	75%	88,74%	118,32%	Sangat baik 
6.	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM.	Nilai penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	3,88	4,34	111,86%	Sangat baik 
7.	Terlaksananya rencana aksi RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	Persentase realisasi rencana aksi RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan.	75%	85,71	114,29%	Sangat baik 

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Capaian	Nilai Pencapaian Sasaran	Kriteria
LEARNING & GROWTH PERSPECTIVE.						
8.	Tersedianya Sumber Daya Pengembangan Kompetensi.	Nilai Akreditasi Lembaga Diklat.	71	77,62	109.32%	Baik 
9.	Terwujudnya RB PPSPDM POM sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019.	Nilai AKIP PPSPDM POM.	81	76,65	94,63%	Baik 

Dalam realisasi indikatornya terdapat 4 (empat) indikator kinerja dengan kriteria **SANGAT BAIK**, 5 (empat) indikator **kinerja** dengan kriteria **BAIK**. Untuk melakukan pengukuran kinerja, kelompok indikator kinerja yang digunakan adalah indikator kinerja input, indikator kinerja *output*, dan indikator kinerja *outcome*. Indikator kinerja input yang digunakan adalah jumlah dana yang disediakan dalam satuan rupiah. Indikator kinerja *output* dan *outcome* bergantung kepada jenis sasaran yang ingin dicapai dari pelaksanaan masing-masing kegiatan.

Untuk memperoleh kesimpulan pencapaian sasaran strategis, digunakan kriteria berdasarkan capaian indikator, yaitu perbandingan antara **realisasi** dan **target**. Kriteria pencapaian indikator sasaran sebagai berikut:

Tabel 7. Kriteria Pencapaian Indikator Sasaran

Status	Capaian Indikator	Kriteria
	$110\% < X \leq 120\%$	Sangat Baik.
	$90\% \leq X < 110\%$	Baik.
	$70\% \leq X < 90\%$	Cukup.
	$50\% \leq X < 70\%$	Kurang.
	$X < 50\%$	Sangat Kurang.
	$X > 120\%$	Tidak Dapat Disimpulkan.

Berikut adalah pencapaian masing-masing sasaran pada tahun 2019 disertai permasalahan yang dihadapinya.

Sasaran Kegiatan 1	Tabel 8. Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Ke-1: Meningkatnya SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi				
Meningkatnya SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.	SK-1 Meningkatnya SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.				
	Kode	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
	SK-1	Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi terhadap total SDM.	75%	75,65%	100,87%

Target IKK Tahun 2019.

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2019, Target IKK tersebut untuk tahun 2019 adalah sebesar 75% dengan periode pelaporan tahunan. Capaian tersebut mengalami penurunan dibanding capaian tahun sebelumnya (2018 = 114,81%). Hal ini dikarenakan Standar Kompetensi yang digunakan pada tahun 2019 adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Pada tahun sebelumnya (2014-2018), Standar Kompetensi yang digunakan adalah Surat Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor OR.08.1.07.12.4830 Tahun 2012 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan. Dengan adanya perubahan Standar Kompetensi, kompetensi yang dipersyaratkan untuk Jabatan Fungsional (JF) mengalami peningkatan level sebagaimana dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

No.	Standar Kompetensi sesuai dengan	
	Surat Keputusan Kepala Badan POM Nomor OR.08.1.07.12.4830 Tahun 2012	Permen PANRB Nomor 38 Tahun 2017
1.	Seluruh JF Keterampilan memiliki Standar Kompetensi level 1 (dari 6).	JF Pemula memiliki Standar Kompetensi level 1 (dari 5).
		JF Pelaksana memiliki Standar Kompetensi level 1 dan 2 (dari 5).
		JF Pelaksana Lanjutan disetarakan dengan Eselon IV dengan Standar Kompetensi level 2 (dari 5).
		JF Penyelia disetarakan dengan Eselon III dengan Standar Kompetensi level 3 (dari 5).
2.	JF Ahli Pertama memiliki standar di bawah Eselon IV dengan Standar Kompetensi level 2 (dari 6).	JF Ahli Pertama disetarakan dengan Eselon IV dengan Standar Kompetensi level 2 (dari 5).
3.	JF Ahli Muda disetarakan dengan Eselon IV dengan Standar Kompetensi level 3 (dari 6).	JF Ahli Muda disetarakan dengan Eselon III dengan Standar Kompetensi level 3 (dari 5).
4.	JF Ahli Madya disetarakan dengan Eselon III dengan Standar Kompetensi level 4 (dari 6).	JF Ahli Madya disetarakan dengan Eselon II dengan Standar Kompetensi level 4 (dari 5).
5.	JF Ahli Utama disetarakan dengan Eselon II dengan Standar Kompetensi level 5 (dari 6).	JF Ahli Utama disetarakan dengan Eselon I dengan Standar Kompetensi level 4 dan 5 (dari 5).

Dalam Peraturan BKN Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi PNS, batas minimal nilai kompetensi pegawai dinyatakan dalam *Job Person Match* (JPM). JPM adalah perbandingan antara jumlah nilai kompetensi yang dimiliki pemegang jabatan dengan jumlah nilai kompetensi yang dipersyaratkan jabatan. Pegawai dinyatakan memenuhi Standar Kompetensi apabila memiliki nilai JPM sebesar 78 (tujuh puluh delapan) persen. Predikat nilai JPM adalah sebagai berikut:

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

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

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

Metode penilaian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pemetaan Kompetensi Pejabat Pengawas dan Pejabat Fungsional.

a. Psikotes.

Perangkat psikotes yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Tes Gaya Kerja Papi Kostick.
- 2) Tes Kepribadian Wartegg.
- 3) Tes Kepribadian MBTI.

- b. Simulasi.
 - 1) *Case Study*.
 - 2) *In-Tray*.
 - 3) *Leaderless Group Discussion* (khusus Pejabat Pengawas).
 - c. Wawancara
 - 1) *Competency Assessment Questionnaire*.
 - 2) *Behavioral Event Interview* (khusus Pejabat Pengawas).
2. **Pemetaan Kompetensi Pejabat Administrator dan Seleksi Terbuka.**

Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dalam rangka Pemetaan Kompetensi Pejabat Administrator dan Seleksi Terbuka dilakukan menggunakan *Assessment Center* oleh Pihak Ketiga. Metode yang digunakan dalam *Assessment Center* didasarkan pada Standar Kompetensi sesuai dengan Peraturan MenPANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Realisasi IKK Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi terhadap total SDM adalah 75,65%. Persentase tersebut diperoleh dari:

A = jumlah SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.

B = jumlah SDM Badan POM yang dinilai kompetensinya.

Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi terhadap total SDM = $(A / B) \times 100\%$.

Pada tahun 2019, dari penilaian kompetensi yang dilaksanakan realisasi indikator "Presentase Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi" pada tahun 2019 mencapai 75,65%. Dari 4.169 ASN yang telah dinilai kompetensinya, sejumlah 3.154 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memenuhi persyaratan di level jabatannya, dengan demikian, realisasi indikator "pegawai yang memenuhi Standar Kompetensi" adalah 75,65%. Apabila dibandingkan dengan target tahun 2019 sebesar 75%, maka

*Realisasi IKK
 Tahun 2019.*

capaian indikator tersebut adalah 100,87 % dengan predikat **BAIK**.

Selama Tahun 2019, Badan POM telah melaksanakan Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dalam rangka Pemetaan Kompetensi dan Seleksi Terbuka. Berdasarkan pelaksanaan Penilaian Kompetensi Badan POM Tahun 2014-2019, diperoleh persentase jumlah pegawai yang memenuhi batas minimal nilai kompetensi dalam **Tabel 10**.

Tabel 9. Jumlah Pegawai ASN yang Memenuhi Standar Kompetensi

No.	Keterangan	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	ASN yang memiliki data kompetensi.	4.169	88,46%
2.	ASN yang belum memiliki data kompetensi.	544	11,54%
3.	ASN yang memenuhi Standar Kompetensi.	3.154	75,65%
4.	ASN yang belum memenuhi standar kompetensi.	1.015	24,35%

Keterangan:

**) Berdasarkan Data Kompetensi Tahun 2014-2019 (Pembaruan per Tanggal 9 Januari 2020).*

Gambaran Hasil Penilaian Kompetensi Badan POM Tahun 2018-2019.

Data Capaian Kompetensi Pegawai Badan POM dapat dijabarkan dalam 9 (sembilan) kompetensi sesuai dengan **Tabel 10**.

Tabel 10. Capaian Kompetensi Pegawai per Level dan Elemen Kompetensi sesuai Peraturan MenPANRB Nomor 38 Tahun 2017*

No	Elemen Kompetensi	Capaian per Level Kompetensi** (%)					Seluruh Pegawai (%)
		1	2	3	4	5	
1.	Integritas.	128	78	63	55	80	88
2.	Kerja sama.	134	91	73	69	90	98
3.	Komunikasi.	132	83	67	64	90	93
4.	Orientasi pada Hasil.	125	69	63	69	90	86
5.	Pelayanan Publik.	115	71	57	56	80	80
6.	Pengembangan Diri dan Orang Lain.	107	70	55	62	70	77
7.	Mengelola Perubahan.	109	69	60	64	80	80
8.	Pengambilan Keputusan.	107	75	63	63	80	81
9.	Perekat Bangsa.	116	69	53	48	80	78

Keterangan:

**) Berdasarkan Data Kompetensi Tahun 2018-2019 (pembaruan per tanggal 9 Januari 2020).*

***) Nilai capaian merupakan pembulatan. Tiga kompetensi paling rendah pada setiap levelnya ditandai dengan cetak tebal.*

Level kompetensi menunjukkan jabatan tertentu. **Tabel 10** menggambarkan rata-rata capaian kompetensi pada:

- Seluruh pegawai / level;
- Level 5: Eselon I, JFT Utama (khusus Integritas dan Perekat Bangsa);
- Level 4: Eselon II, JFT Utama (selain Integritas dan Perekat Bangsa), JFT Madya;
- Level 3: Eselon III, JFT Muda, JFT Penyelia;

- Level 2: Eselon IV, JFT Pertama, JFT Pelaksana Lanjutan, JFT Pelaksana (khusus Integritas, Kerjasama, dan Perekat Bangsa); dan
- Level 1: JF Pelaksana (selain Integritas, Kerja sama, dan Perekat Bangsa), JF Pelaksana Pemula.

Perbandingan realisasi dan target IKK tahun 2019.

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target.	-	-	-	75%	75%
Realisasi.	-	-	-	75,65%	75,65%
Capaian.					100,87%

Perbandingan realisasi dan target IKK Tahun 2019 dan tahun tahun sebelumnya.

Uraian	2015	2016	2017	2018	2019
Indeks Target.	-	-	-	72%	75%
Indeks Realisasi.	-	-	-	114.81%	100.87%
Perubahan	-		-		
Realisasi.		-	-13.94%		

Isu, permasalahan, tindakan, dan action plan.

Tren Kompetensi Pegawai pada tahun 2014-2018, Badan POM menyelenggarakan penilaian kompetensi menggunakan Standar Kompetensi sesuai dengan Surat Badan POM Nomor OR.08.1.07.12.4830 Tahun 2012. Mulai tahun 2019, penilaian kompetensi menggunakan Standar Kompetensi sesuai dengan Peraturan MenPANRB Nomor 38 Tahun 2017. Meskipun menggunakan Standar Kompetensi yang berbeda, elemen-elemen kompetensi dalam Peraturan MenPANRB Nomor 38 Tahun 2017 terdiri dari elemen-elemen kompetensi dalam Surat Badan POM Nomor OR.08.1.07.12.4830 Tahun 2012.

Tabel 11. Perbandingan Kamus Kompetensi Lama dan Kamus Kompetensi yang Digunakan Saat Ini

No.	Elemen Kompetensi Lama	Elemen Kompetensi yang Digunakan Saat Ini
1.	Integritas.	Integritas.
2.	Kerja sama dan Kemitraan.	Kerja sama.
3.	Kepemimpinan Kelompok.	
4.	Dampak dan Pengaruh.	Komunikasi.
		Perekat Bangsa.
5.	Orientasi Berprestasi.	Orientasi pada Hasil.
6.	Komitmen pada Kualitas.	
7.	Perencanaan, Pengorganisasian, dan Pengawasan.	
8.	Orientasi pada Pelayanan Pelanggan.	Pelayanan Publik.
9.	Pembelajaran Berkelanjutan.	Pengembangan Diri dan Orang Lain.
10.	Inovasi.	Mengelola Perubahan.
11.	Pencarian Informasi.	Pengambilan Keputusan.
12.	Pemikiran Analitis.	
13.	Pemikiran Konseptual.	

1. Tren Kompetensi Integritas (Tidak Berubah).

Tabel 12. Capaian Integritas pada Laporan 2018.	
Kompetensi.	Laporan 2018.
Integritas.	88%.

Tabel 13. Capaian Integritas pada Laporan 2019.	
Kompetensi.	Laporan 2019.
Integritas.	88%.

2. Tren Kompetensi Kerjasama (Meningkat).

Tabel 14. Capaian Kerja sama dan Kemitraan serta Kepemimpinan Kelompok pada Laporan 2018.	
Kompetensi.	Laporan 2018.
Kerja sama dan Kemitraan.	87%.
Kepemimpinan Kelompok.	70%

Tabel 15. Capaian Kerja sama pada Laporan 2019.	
Kompetensi.	Laporan 2019.
Kerja sama.	98%.

3. Tren Kompetensi Komunikasi dan Perekat Bangsa (Meningkat).

Tabel 16. Capaian Dampak dan Pengaruh pada Laporan 2018.	
Kompetensi.	Laporan 2018.
Dampak dan Pengaruh.	74%.

Tabel 17. Capaian Komunikasi dan Perekat Bangsa pada Laporan 2019.	
Kompetensi.	Laporan 2019.
Komunikasi.	93%.
Perekat Bangsa.	78%

4. Tren Kompetensi Orientasi pada Hasil (Meningkat).

Tabel 18. Capaian Orientasi Berprestasi, Komitmen pada Kualitas, serta Perencanaan, Pengorganisasian, dan Pengawasan pada Laporan 2018.	
Kompetensi.	Laporan 2018.
Orientasi Berprestasi.	84%.
Komitmen pada Kualitas.	89%
Perencanaan, Pengorganisasian, dan Pengawasan.	78%

Tabel 19. Capaian Orientasi pada Hasil pada Laporan 2019.	
Kompetensi.	Laporan 2019.
Orientasi pada Hasil.	86%.

5. Tren Kompetensi Pelayanan Publik (Turun).

Tabel 20. Capaian Orientasi pada Pelayanan Pelanggan pada Laporan 2018.	
Kompetensi.	Laporan 2018.
Orientasi pada Pelayanan Pelanggan.	84%.

Tabel 21. Capaian Pelayanan Publik pada Laporan 2019.	
Kompetensi.	Laporan 2019.
Pelayanan Publik.	80%.

6. Tren Kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain (Turun).

Tabel 22. Capaian Pembelajaran Berkelanjutan pada Laporan 2018.	
Kompetensi.	Laporan 2018.
Pembelajaran Berkelanjutan.	78%.

Tabel 23. Capaian Pengembangan Diri dan Orang Lain pada Laporan 2019.	
Kompetensi.	Laporan 2019.
Pengembangan Diri dan Orang Lain.	77%.

7. Tren Kompetensi Mengelola Perubahan (Meningkat).

Tabel 24. Capaian Inovasi pada Laporan 2018.	
Kompetensi.	Laporan 2018.
Inovasi.	71%.

Tabel 25. Capaian Mengelola Perubahan pada Laporan 2019.	
Kompetensi.	Laporan 2019.
Mengelola Perubahan.	80%.

8. Tren Kompetensi Pengambilan Keputusan (Turun).

Tabel 26. Capaian Pencarian Informasi, Pemikiran Analitis, dan Pemikiran Konseptual pada Laporan 2018.	
Kompetensi.	Laporan 2018.
Pencarian Informasi.	80%.
Pemikiran Analitis.	97%
Pemikiran Konseptual.	78%

Tabel 27. Capaian Pengambilan Keputusan pada Laporan 2019.	
Kompetensi.	Laporan 2019.
Pengambilan Keputusan.	81%.

Tren Kompetensi yang meningkat, Tren Laporan Penilaian Kompetensi Tahun 2018 dan Tahun 2019 menunjukkan bahwa 5 (lima) kompetensi mengalami peningkatan hasil:

- Kerja sama;
- Komunikasi;
- Orientasi pada Hasil;
- Mengelola Perubahan; dan,
- Perekat Bangsa.

Dari 5 (lima) kompetensi yang meningkat, Kompetensi Kerja sama dan Kompetensi Komunikasi mengalami peningkatan yang paling signifikan dibandingkan dengan kompetensi lainnya.

Capaian Kompetensi Kerja sama pada Tahun 2018 terdiri dari Kompetensi Kerja sama dan Kemitraan sebesar 87% serta Kompetensi Kepemimpinan Kelompok sebesar 70%. Pada tahun ini, Kompetensi Kerja sama pegawai Badan POM mencapai nilai 98%.

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi terkait kemampuan memimpin, bekerja sama, dan bermitra dengan orang lain yang dilakukan unit kerja di lingkungan Badan POM dan yang dilakukan PPSDM POM berhasil meningkatkan Kompetensi Kerja sama. Pengembangan kompetensi seperti Pelatihan Kepemimpinan, *Talent Development Program*, *coaching*, dan *mentoring* terkait kepemimpinan dan kerja sama, serta pengembangan lain yang terkait dapat dilaksanakan kembali pada tahun 2020 untuk meningkatkan Kompetensi Kerja sama pegawai yang masih di bawah standar.

Kompetensi Komunikasi pada Tahun 2018 memiliki nomenklatur “Kompetensi Dampak dan Pengaruh”. Pada tahun 2018, kompetensi tersebut mencapai nilai 74%, sedangkan tahun ini mencapai nilai 93%.

Capaian ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi terkait kemampuan komunikasi yang dilakukan unit kerja di lingkungan Badan POM dan yang dilakukan PPSDM POM telah meningkatkan Kompetensi Komunikasi pegawai. Pengembangan kompetensi seperti *Talent Development Program*, pelatihan

terkait *communication skill*, pelatihan bahasa asing, *coaching* dan *mentoring* terkait kemampuan berkomunikasi, serta pengembangan lain yang terkait dapat dilaksanakan kembali untuk pegawai-pegawai yang memiliki Kompetensi Komunikasi di bawah standar.

Tren Kompetensi yang turun, Kompetensi Integritas tidak mengalami perubahan. Kompetensi Integritas memiliki nilai yang sama dengan tahun sebelumnya sebesar 88%. Sementara itu, 3 (tiga) kompetensi mengalami penurunan hasil:

- Pelayanan Publik;
- Pengembangan Diri dan Orang Lain; dan
- Pengambilan Keputusan.

Nilai capaian Kompetensi Pengembangan Diri dan Orang Lain merupakan yang paling rendah dan berada di bawah 78%. Sesuai dengan Tabel 3, capaian yang rendah berada pada Level 3 (Eselon III dan JFT Muda / Penyelia) sebesar 55%; Level 4 (Eselon II dan JFT Utama / Madya) sebesar 62%; Level 2 (Eselon IV dan JFT Pertama / Pelaksana Lanjutan / Pelaksana) sebesar 70%; serta Level 5 (Eselon I) sebesar 70%.

Pada Level 2 (Eselon IV dan JFT Pertama / Pelaksana Lanjutan / Pelaksana), peningkatan Pengembangan Diri dan Orang Lain dapat dilakukan melalui pelatihan / *workshop* terkait teknik pengembangan kapasitas tim / rekan kerja, cara melakukan *coaching* dan *mentoring*, serta metode untuk mengevaluasi pemahaman anggota tim terkait keterampilan yang dipelajari. Atasan langsung dapat menugaskan ybs. untuk mengidentifikasi kemampuan anggota tim yang perlu ditingkatkan, untuk membimbing anggota tim dalam menerapkan program baru yang telah dipelajari, serta untuk mengukur dan melaporkan kemajuan tim setelah mempelajari keterampilan baru.

Program peningkatan Pengembangan Diri dan Orang Lain pada Level 3 (Eselon III dan JFT Muda / Penyelia) dapat dilakukan melalui *workshop* terkait metode penugasan sebagai bentuk pengembangan anggota tim, pelatihan terkait pemberian umpan balik yang efektif, atau *sharing session* yang membahas pemberian kesempatan anggota tim bekerja secara mandiri. Atasan langsung juga dapat memberikan contoh pemberian

umpan balik yang baik, membimbing cara memantau dan mendukung pelaksanaan tugas pegawai dalam tim, dan menugaskan pegawai ybs. untuk mendelegasikan tugas baru yang dapat mengembangkan kemampuan pegawai dalam timnya.

Untuk meningkatkan Pengembangan Diri dan Orang Lain pada Level 4 (Eselon II dan JFT Utama / Madya) dapat dilakukan melalui pelatihan / workshop terkait program pengembangan tim jangka panjang, *benchmarking* ke instansi lain terkait program pengembangan pegawai, dan *sharing session* terkait kaderisasi (tujuan, manfaat, strategi, dan evaluasi). Atasan langsung dapat memberikan tugas kepada ybs. untuk menyusun rencana pengembangan tim yang detail dan berkesinambungan, melibatkan dalam tim kerja yang mengevaluasi efektivitas program pembelajaran di organisasi, dan mengenali anggota tim yang berpotensi menduduki jabatan penting dalam tim secara objektif.

Untuk meningkatkan Pengembangan Diri dan Orang Lain pada Level 5 (Eselon I) dapat dilakukan melalui pelatihan / workshop terkait program pengembangan kapasitas secara berkelanjutan di lingkungan instansi. Pimpinan juga dapat mengembangkan kemampuan pejabat ybs untuk merencanakan program pengembangan kapasitas di lingkungan instansi dan program penciptaan iklim pembelajaran secara berkelanjutan dan berkesinambungan.

Berdasarkan pelaksanaan Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural tahun 2019, diperoleh data bahwa pegawai ASN Badan POM perlu memperoleh pengembangan kompetensi sesuai amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pengembangan kompetensi didasarkan pada kompetensi yang perlu dikembangkan (*competency gap*) dari hasil penilaian kompetensi. Kompetensi yang perlu dikembangkan tersebut disusun oleh setiap pegawai dan unit kerja ke dalam Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK). Berdasarkan AKPK, pegawai dapat dikembangkan dengan program-program sesuai Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 tentang

Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Sasaran Kegiatan 2

Terwujudnya RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019

Tabel 28. Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Ke-2: Terwujudnya RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019

SK-2 Terwujudnya RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019				
Kode	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
SK-2	Terwujudnya RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019	3,85	4,02	104,42%

Target IKK Tahun 2019 Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2019, Target IKK tersebut untuk tahun 2019 adalah sebesar 3,85 dengan periode pelaporan tahunan. Capaian tersebut mengalami penurunan dibanding capaian tahun sebelumnya (2018: 105,79%) dengan nilai 4.02.

Realisasi IKK Tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi nilai RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan pada tahun 2019 mencapai 4.02 berdasarkan hasil dari evaluasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi pada tahun 2018. Apabila dibandingkan dengan target tahun 2019 sebesar 3.85, maka capaian indikator tersebut adalah 104,42% dengan predikat **BAIK**. Mengacu pada rencana strategis PPSDM POM. Adapun indeks capaian Reformasi Birokrasi Badan POM tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 29. Indeks Capaian Reformasi Birokrasi Badan POM Tahun 2018

No	Komponen Penilaian	Bobot	Hasil Penilaian Reformasi Birokrasi BPOM								
			2016			2017			2018		
			PMPRB	Evaluasi Menpan	GAP	PMPRB	Evaluasi Menpan	GAP	PMPRB	Evaluasi Menpan	GAP
A	Pengungkit										
1	Manajemen Perubahan	5.00	4.91	3.52	1.39	4.81	3.72	1.09	4.82	4.02	0.80
2	Penataan Peraturan Perundang-Undangan	5.00	4.38	2.09	2.29	4.38	2.71	1.67	4.38	2.91	1.47
3	Penataan dan Penguatan Organisasi	6.00	5.50	3.84	1.66	6.00	4.01	1.99	5.01	4.51	0.50
4	Penataan Tataletksana	5.00	4.59	3.84	0.75	4.59	3.92	0.67	4.67	4.14	0.53
5	Penataan Sistem Manajemen SDM	15.00	13.72	12.71	1.01	14.64	12.92	1.72	14.78	13.22	1.56
6	Penguatan Akuntabilitas	6.00	5.54	4.35	1.19	5.54	4.61	0.93	5.52	4.61	0.91
7	Penguatan Pengawasan	12.00	10.46	8.09	2.37	11.05	8.95	2.10	11.38	8.95	2.43
8	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	6.00	5.79	3.86	1.93	5.37	4.36	1.01	5.57	4.89	0.68
	<i>Sub Total Komponen Pengungkit</i>	<i>60.00</i>	<i>54.89</i>	<i>42.30</i>	<i>12.59</i>	<i>56.38</i>	<i>45.20</i>	<i>11.18</i>	<i>56.13</i>	<i>47.25</i>	<i>8.88</i>
B	Hasil										
1	Kapasitas dan Akuntabilitas Kinerja Organisasi	20.00	14.64	15.04	-0.40	15.38	14.02	1.36	15.62		15.62
2	Pemerintah yang Bersih dan Bebas KKN	10.00	8.85	8.55	0.30	8.58	9.11	-0.53	8.60		8.60
3	Kualitas Pelayanan Publik	10.00	7.33	7.29	0.04	8.38	8.03	0.35	9.20		9.20
	<i>Sub Total Komponen Hasil</i>	<i>40.00</i>	<i>30.82</i>	<i>30.88</i>	<i>-0.06</i>	<i>32.34</i>	<i>31.16</i>	<i>1.18</i>	<i>33.42</i>	<i>0.00</i>	<i>33.42</i>

Berdasarkan tabel di atas dapat menunjukkan bahwa nilai dari Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) (*tahun 2018) didapatkan hasil sebesar 4.82. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan nilai evaluasi yang diperoleh dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi yaitu sebesar 4.02. Hal tersebut menyebabkan adanya gap/kesenjangan sebesar 0.80.

Dengan adanya evaluasi oleh Tim Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi, BPOM melakukan tindak lanjut dengan melakukan beberapa program/kegiatan pada tahun 2019, yaitu:

- Penyusunan Pedoman Pelaksanaan RB unit kerja
- Penyusunan Buku Agenda Perubahan RB BPOM Tahun 2019
- Penyusunan dan pelaksanaan Program quick wins BPOM 2019 serta evaluasi dan pelaporan quick wins 2018
- Tinjau ulang Road Map RB BPOM Tahun 2015-2019
- Sosialisai Pedoman dan Internalisasi RB kepada pimpinan unit kerja
- Sosialisasi survei opini pegawai dalam rangka peningkatan engagement pegawai BPOM

- g) Penyusunan Road map engagement pegawai BPOM
- h) Pelatihan Asesor PMPRB dan money RB serta auditor Internal QMS unit kerja
- i) Pembangunan aplikasi E-money RB
- j) Mendorong munculnya inovasi pelayanan di unit kerja
- k) FGD dan internalisasi nilai (value) Organisasi dan Agenda Perubahan RB melalui strategi komunikasi internal dan peningkatan peran agen perubahan
- l) Pelatihan peningkatan kualitas pelayanan publik BPOM
- m) FGD Agen Perubahan BPOM
- n) Pengembangan sub domain BPOM

Perbandingan realisasi dan target IKK tahun 2019

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	-	-	-	3.85	3.85
Realisasi	-	-	-	4.02*	4.02*
Capaian	-	-	-		

*capaian 2018

Perbandingan realisasi dan target IKK Tahun 2019 dan tahun tahun sebelumnya

Uraian	2015	2016	2017	2018	2019
Indeks Target	-	-	-	3,80	3,85
Indeks Realisasi	-	-	-	105.79%	104.42%
Perubahan Realisasi	-		-		
		-			

Isu, permasalahan, tindakan, dan action plan

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BPOM dikelompokkan menjadi 9 Area Perubahan yaitu: Penguatan Pola Pikir dan Budaya Kerja (Manajemen Perubahan), Penataan Peraturan Perundang-Undangan, Penataan dan Penguatan Organisasi, Penataan Tata Laksana, Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik, dan Monitoring dan Evaluasi.

Dalam manajemen perubahan, BPOM telah berkomitmen untuk melakukan Revolusi Mental birokrasi sesuai dengan Nawa Cita yang merupakan 9 Agenda Prioritas Kabinet Kerja Presiden Joko Widodo. Revolusi mental sebagai perubahan mendasar dalam cara berpikir dan cara merasa yang diterjemahkan dalam perilaku dan tindakan nyata keseharian dalam kehidupan di berbagai aspek baik perilaku politik, perilaku ekonomi, perilaku pendidikan, perilaku kerja, dan perilaku

sosial kemasyarakatan pada akhirnya akan memberikan efek positif terhadap masyarakat sebagai stakeholder utama BPOM sejalan dengan sasaran utama revolusi mental yakni untuk mengubah *mindset* dan *culture set* dari Road Map Reformasi Birokrasi BPOM dari dilayani menjadi melayani.

Perubahan *mindset* dan *culture set* dalam Reformasi Birokrasi BPOM dilakukan melalui :

- a. Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas;
- b. Pembentukan agen perubahan yang dapat mendorong terjadinya perubahan pola pikir dan menjadi *role model* bagi ASN pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BPOM

Berdasarkan Keputusan Kepala BPOM Nomor HK.04.1.22.03.18.1314 tentang Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Badan Pengawas Obat dan Makanan, Kepala PPSDM POM ditunjuk sebagai koordinator pelaksanaan Manajemen Perubahan Reformasi Birokrasi BPOM. Kelompok Kerja Bidang Manajemen Perubahan bertugas mengubah secara sistematis dan konsisten sistem dan mekanisme kerja Organisasi serta pola pikir dan budaya kerja individu atau unit kerja di dalamnya menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dan sasaran Reformasi Birokrasi, dengan cara antara lain:

- a. Mengoordinasi peningkatan komitmen pimpinan dan pegawai dalam melakukan reformasi birokrasi di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan, melalui:
 - Menyusun Pedoman Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani Pada Unit Kerja di Lingkungan Badan Pengawas Obat Dan Makanan;
 - Menyusun Buku Agenda Perubahan RB BPOM tahun 2019;
 - Melakukan review dan tinjau ulang atas Road Map Reformasi Birokrasi BPOM 2015-2019;
 - Menyusun dan melaksanakan program *quick wins* BPOM 2019 serta evaluasi dan pelaporan *quick wins* 2018;
 - Mensosialisasikan pedoman dan internalisasi RB kepada pimpinan unit kerja;

- Melakukan pemantauan dan evaluasi reformasi birokrasi.
- b. Mengoordinasi terjadinya perubahan pola pikir dan budaya kerja di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan, melalui:
 - Mensosialisasikan survei opini pegawai dalam rangka peningkatan *engagement* pegawai BPOM;
 - Menyusun *road map engagement* pegawai BPOM;
 - Pelatihan peningkatan kualitas pelayanan publik BPOM;
 - Mendorong munculnya inovasi pelayanan di unit kerja
- c. Menurunkan risiko kegagalan yang disebabkan kemungkinan timbulnya resistensi terhadap perubahan
 - Capacity Building Agen Perubahan Reformasi Birokrasi BPOM
 - Pengembangan subsite Reformasi Birokrasi BPOM melalui <https://rb.pom.go.id> sebagai media komunikasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi kepada pegawai BPOM, maupun stakeholders terkait.
 - Pembangunan aplikasi E-monev RB
 - FGD dan internalisasi nilai (value) Organisasi dan Agenda Perubahan RB melalui strategi komunikasi internal dan peningkatan peran agen perubahanPengembangan sub domain BPOM

Sasaran Kegiatan 3

Tersedianya dokumen Pengembangan Kompetensi yang komprehensif

Tabel 30. Target dan Realisasi Kinerja Sasaran ke-3: Tersedianya Dokumen Pengembangan Kompetensi yang Komprehensif

SK-3 Tersedianya dokumen Pengembangan Kompetensi yang komprehensif					
Kode	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	
SK-3	Persentase ketersediaan dokumen Pengembangan Kompetensi terhadap rencana induk Pengembangan Kompetensi	66%	67.65%	102,50%	

Target IKK Tahun 2019

Target IKK tersebut untuk tahun 2019 sebesar 66%. Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi ketersediaan dokumen Pengembangan Kompetensi terhadap rencana induk Pengembangan Kompetensi pada tahun 2019 mencapai 67,65%.

Realisasi IKK Tahun 2019

Realisasi IKK Persentase ketersediaan dokumen Pengembangan Kompetensi terhadap rencana induk Pengembangan Kompetensi adalah 67,65%. Apabila dibandingkan dengan target tahun 2019 sebesar 66%, maka capaian indikator tersebut adalah 102.50% dengan predikat **BAIK**. Persentase tersebut diperoleh dari:

A = Jumlah dokumen yang telah disusun (akumulatif)

B = Target Rencana Dokumen yang akan disusun

Persentase ketersediaan dokumen Pengembangan Kompetensi terhadap rencana induk Pengembangan Kompetensi = $(A / B) \times 100\%$

Sejak tahun 2018 hingga 2019, sebagai unit kerja yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan, PPSDM POM Badan POM menyusun dokumen untuk mendukung pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 31. Persentase Ketersediaan Dokumen Pengembangan Kompetensi terhadap Rencana Induk Pengembangan Kompetensi

No	Dokumen Pengembangan Kompetensi	Realisasi 2018	Realisasi 2019
A	Teknis		
1	Modul – Kurikulum Pelatihan Teknis	27	14*
2	Pedoman Pelatihan Fungsional PFM Jenjang Keahlian		1*
3	Media Pembelajaran <i>E-learning</i> Teknis		26*
4	Perangkat Uji Kompetensi Teknis PFM jenjang Keahlian	1	
B	Manajerial dan Sosial Kultural		
I	Bidang 1		
1	Pedoman Tugas Belajar dan Izin Belajar	1	
2	Standar Kompetensi Jabatan		1
3	Kamus Kompetensi Teknis Bidang Pengawasan Obat dan Makanan		1
4	Pedoman Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural		1
5	Modul UDUPKP	10	
6	Pedoman <i>Coaching dan Mentoring</i>	1	
7	Pedoman Penyusunan Kurikulum	1	
8	Modul Pelatihan Kompetensi Manajerial sesuai PermenPANRB Nomor 38 Tahun 2017:		8*

9 Modul <i>Development Programme</i>	15*	
1 Pedoman dan Kurikulum		2*
0 Development Programme		
I Bidang 2		
I		
1 Pedoman TOT Diklat Orientasi CPNS	1	
2 Pedoman Peningkatan Kompetensi	1	
3 Pedoman Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan POM	1	
4 Kajian Knowledge Management.		1
5 Buku Agenda Perubahan.		1
Jumlah dokumen yang telah disusun pada tahun berjalan	59	56
Jumlah dokumen yang telah disusun (akumulatif)		115
Target Rencana Dokumen yang akan disusun		170
Capaian	34,91%	67,65%

* = Rincian dokumen terlampir

Pada tahun 2019, PPSDM POM telah menyusun sebuah pedoman pelatihan yaitu Pedoman Pelatihan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Ahli dan empat belas paket dokumen modul dan kurikulum untuk pelatihan teknis. Dokumen modul dan kurikulum pelatihan teknis yang telah disusun terlampir sebagai berikut :

- Modul dan kurikulum pelatihan Fungsional JF PFM sebanyak 1 paket dokumen yang terdiri dari 1 dokumen kurikulum pelatihan dan 15 modul pelatihan;
- Modul dan kurikulum pelatihan Entry Level (unit kompetensi level Pertama) sebanyak 4 paket dokumen yang terdiri dari 6 modul pelatihan dan 8 dokumen kurikulum pelatihan versi non klasikal;
- Modul dan kurikulum pelatihan Intermediete Level (unit kompetensi level Muda) sebanyak 7 paket dokumen yang terdiri dari 10 dokumen kurikulum pelatihan versi klasikal dan 3 dokumen kurikulum pelatihan versi non klasikal;
- Modul dan kurikulum pelatihan Advance Level (unit kompetensi level Madya) sebanyak 2 paket dokumen yang terdiri dari 2 dokumen pelatihan versi klasikal.

Era Revolusi Industri 4.0 menyebabkan penerapan teknologi informasi di bidang pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan dalam rangka pemerataan dan peningkatan mutu pendidikan, khususnya pada instansi Badan POM yang wilayahnya tersebar di seluruh Indonesia.

Sehingga pada tahun 2019, PPSDM POM mulai mengembangkan *Learning Management System* berbasis *Moodle*, yang disebut **Si Pandai**, yang diharapkan dapat mempermudah akses modul, kurikulum, dan media pembelajaran lainnya yang telah disusun oleh PPSDM POM sebagai sarana pengembangan kompetensi seluruh pegawai Badan POM diberbagai daerah.

Dengan Si Pandai, pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai Badan POM menjadi cepat sehingga tidak menghambat perkembangan karir pegawai serta kinerja pegawai tersebut di unit kerjanya, dan juga rekam jejak pengembangan kompetensi pegawai juga dapat terekam secara otomatis di sistem. Namun, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan sistem pembelajaran ini belum sepenuhnya maksimal. Hal ini menjadi tantangan untuk ditingkatkan pada pengembangan selanjutnya.

Untuk memperkaya pembelajaran *e-learning* pada Si Pandai, PPSDM POM membuat konten *e-learning* untuk materi teknis berupa video pembelajaran yang menarik dan mudah dipahami. Pada tahun 2019, PPSDM POM telah menyusun sebanyak 26 video *e-learning* teknis dengan rincian sebagai berikut :

1. Kebijakan Sistem Pengawasan Obat dan Makanan;
2. Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
3. Standar Kompetensi Jabatan dan Penilaian Kompetensi;
4. Komunikasi Risiko Bidang Obat dan Makanan;
5. Sistem Informasi dan Teknologi;
6. Konsep Dasar Penyusunan Peraturan/Standar/ Pedoman dan Penjelasan Umum Peraturan di Bidang Obat dan Makanan;
7. Konsep Dasar Penyidikan;
8. Konsep Dasar Penilaian Obat dan Penilaian Uji Klinik/ Pemasukan Khusus;
9. Konsep Dasar Penilaian Obat Tradisional dan Suplemen Kesehatan;
10. Konsep Dasar Penilaian Kosmetik;
11. Konsep Dasar Penilaian Produk Pangan;
12. Pedoman Cara Berlaboratorium yang Baik;
13. Prinsip - Prinsip CPOB;

14. Prinsip - Prinsip CPOTB dan CPOTB untuk UMOT;
15. Prinsip-Prinsip CPKB dan CPKB untuk golongan B;
16. Prinsip-Prinsip CPPOB (higiene sanitasi pangan);
17. Prinsip-prinsip Cara Distribusi yang Baik untuk Obat Tradisional;
18. Prinsip-prinsip Cara Distribusi Kosmetik yang Baik;
19. Overview aspek-aspek sarana pelayanan kefarmasian;
20. Overview Aspek-Aspek Pedoman Ritel Pangan Tradisional;
21. Overview aspek-aspek penyimpanan dan distribusi pangan yang baik;
22. Teknis Pemeriksaan Sarana Distribusi Pangan Olahan;
23. Teknis Sampling Pangan Olahan;
24. Pedoman Teknis Cara Distribusi Obat yang Baik (CDOB);
25. Pedoman Teknis Cara Produksi Pangan Olahan yang Baik (CPPOB).

Perbandingan realisasi dan target IKK tahun 2019

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	20%	40%	50%	66%	66 %
Realisasi	34.91%	37.87%	42.60%	67.65%	67.65%
Capaian	174.55%	94.68%	85.2%	102.5%	102.50%

Perbandingan realisasi dan target IKK Tahun 2019 dan tahun tahun sebelumnya

Uraian	2015	2016	2017	2018	2019
Indeks Target	-	-	-	37%	66%
Indeks Realisasi	-	-	-	34,91%	67,65%
Perubahan Realisasi	-			34.91%	
				32.74%	

Isu, permasalahan, tindakan, dan action plan

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, dan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya manusia pengawasan Obat dan Makanan PPSPDM POM mengalami berbagai permasalahan, antara lain:

1. Belum memadainya sumber daya manusia khususnya widyaiswara di PPSPDM POM baik dari segi kualitas dan kuantitas dalam

penyusunan dokumen pengembangan kompetensi khususnya dokumen terkait kompetensi teknis, sehingga diperlukan banyak koordinasi dengan unit teknis lain yang memakan waktu lebih banyak.

2. Belum seluruhnya pelatihan dilaksanakan secara *e-learning* dalam menghadapi era industri 4.0
3. Belum optimalnya sarana dan prasarana untuk mendukung penyusunan pembelajaran digital

Adapun rencana tindak lanjut yang kami usulkan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia khususnya widyaiswara di PPSDM POM melalui berbagai program pengembangan kompetensi, antara lain bimbingan teknis, pelatihan, dan magang di unit teknis terkait.
2. Melakukan rekrutmen widyaiswara sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.
3. Mentransformasi seluruh pelatihan yang secara proses penyelenggaraan lebih efektif jika dilaksanakan secara online.
4. Pengadaan sarana dan prasarana untuk penyusunan media pembelajaran digital.

Sasaran Kegiatan 4
Meningkatnya SDM
Badan POM yang
dinilai
kompetensinya

Tabel 32. Target dan Realisasi Kinerja Sasaran ke-4: Meningkatnya SDM Badan POM yang dinilai kompetensinya

SK-4 Meningkatnya SDM Badan POM yang dinilai kompetensinya				
Kode	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
SK-4	Persentase SDM yang dinilai kompetensinya terhadap target SDM yang dinilai pada tahun berjalan	90%	103.98%	115.54%

Target IKK Tahun 2019

Target IKK tersebut untuk tahun 2019 adalah 90% dengan periode pelaporan pertriwulan. Capaian tersebut mengalami peningkatan dibanding capaian tahun sebelumnya (2018 : 103.91%). Pada tahun ini pegawai yang menjadi target penilaian kompetensi sebanyak 1306 orang.

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, sasaran pembangunan jangka menengah tahun 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang. Percepatan ditekankan pada pembangunan struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah. Pembangunan ini didukung melalui sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing.

Sasaran pembangunan jangka menengah tahun 2020-2024 dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) IV 2020-2024 dan menjadi tahap puncak RPJPN 2005-2025. Keluaran dari sasaran tersebut adalah pendapatan perkapita Indonesia mencapai tingkat kesejahteraan yang setara dengan negara-negara berpenghasilan menengah atas (*upper-middle income country/MIC*), dengan kondisi infrastruktur, kualitas sumber daya manusia, layanan publik, dan kesejahteraan rakyat yang lebih baik.

Dalam RPJMN IV 2020-2024, salah satu poin Agenda Pembangunan adalah “Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing.” Di lingkungan Pemerintahan, peningkatan kualitas sumber daya manusia diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi diselenggarakan agar pegawai ASN memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan.

Agar pengembangan kompetensi dilaksanakan secara tepat sasaran, adil, dan objektif, Instansi menyelenggarakan kegiatan penilaian kompetensi. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa penilaian kompetensi merupakan proses identifikasi kompetensi pegawai dalam jabatan yang sedang atau akan diduduki. Proses penilaian tersebut dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai capaian kompetensi pegawai dengan persyaratan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Hasil dari penilaian kompetensi adalah gambaran kompetensi yang kuat dan kompetensi yang perlu dikembangkan lebih lanjut. Dalam

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, kompetensi-kompetensi yang masih perlu dikembangkan tersebut menjadi sasaran pokok pengembangan kompetensi oleh pimpinan dan unit kerja melalui program pendidikan dan pelatihan klasikal/nonklasikal serta oleh pegawai yang bersangkutan melalui pengembangan secara mandiri.

Melalui pelaksanaan penilaian kompetensi dan pengembangan kompetensi yang tepat sasaran, adil, dan objektif, Badan Pengawas Obat dan Makanan diharapkan akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sesuai Agenda Pembangunan RPJMN IV 2020-2024. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tercapainya “Obat dan Makanan Aman Meningkatkan Kesehatan Masyarakat dan Daya Saing Bangsa”.

Realisasi IKK Tahun 2019

Pada tahun 2019, target pegawai yang dinilai kompetensinya yaitu sebanyak 1306 pegawai, dan pada realisasinya terdapat 1358 pegawai yang dinilai kompetensinya. Sehingga, realisasi Persentase SDM yang dinilai kompetensinya terhadap target SDM yang dinilai pada tahun berjalan pada tahun 2019 yaitu 103.98%. Apabila dibandingkan dengan target tahun 2019 sebesar 90%, maka capaian indikator tersebut adalah 115.54% dengan predikat **SANGAT BAIK**.

Rincian 1358 pegawai yang dinilai kompetensinya pada tahun 2019 yaitu sebagai berikut:

a. Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dalam rangka Pemetaan Kompetensi

Jumlah pegawai yang telah mengikuti penilaian ditampilkan dalam **Tabel 33**.

Tabel 33. Jumlah Peserta Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Tahun 2019

Triwulan	Kegiatan	Jumlah Peserta	Jumlah Per triwulan
TW I	Pemetaan Badan POM Pusat <i>Batch</i> I	41	382
	Pemetaan Badan POM Pusat <i>Batch</i> II	75	
	Pemetaan Badan POM Pusat <i>Batch</i> III	75	

	Pemetaan Badan POM Pusat <i>Batch</i> IV	72	
	Pemetaan Badan POM Pusat <i>Batch</i> V	71	
	Pemetaan Badan POM Pusat <i>Batch</i> VI	48	
TW II	Pemetaan BBadan POM di Semarang	118	338
	Pemetaan BBadan POM di Surabaya	103	
	Pemetaan BBadan POM di Bandung	117	
TW III	Pemetaan BBadan POM di Palangka Raya	43	172
	Pemetaan Badan POM di Ambon	46	
	Pemetaan BBadan POM di Jakarta	83	
TW IV	Pemetaan Badan POM di Bengkulu	57	466
	Pemetaan BBadan POM di Manado	51	
	Pemetaan Badan POM di Sofifi	16	
	Pemetaan Badan POM di Kendari	60	
	Pemetaan BBadan POM di Makassar	99	
	Pemetaan Eselon III	23	
	Pemetaan CAT <i>Batch</i> I	76	
	Pemetaan CAT <i>Batch</i> II	84	
Total			1358

Pada tahun 2019, Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dalam rangka Seleksi Terbuka dilaksanakan sebagai berikut:

Tabel 34. Jumlah Peserta Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural dalam Rangka Seleksi Terbuka Tahun 2019

Triwulan	Kegiatan	Jumlah Peserta	Jumlah Per triwulan
TW I	Seleksi Terbuka Biro HSDP Pelaksanaan I, PPPOMN Pelaksanaan I, dan PPSDM POM	15	15
TW II	Seleksi Terbuka Deputi I, Deputi IV, Dit. KMEI ONAPPZA, BBadan POM di Samarinda, dan BBadan POM di Jakarta	20	20
TW III	Seleksi Terbuka Dit. Pengamanan	5	9
	Seleksi Terbuka Pusdatin OM	2	
	Seleksi Terbuka PRKOM	2	
TW IV	Seleksi Terbuka Kepala Badan	3	11

Seleksi Terbuka PPPOMN	2
Pelaksanaan II	
Seleksi Terbuka Biro	6
HDSPPelaksanaan II	
Total	55

b. Penilaian Kompetensi Teknis

Pada tahun 2019 Pusat Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan melaksanakan Penilaian Kompetensi Teknis dengan 2 (dua) skema penilaian kompetensi yaitu

1) Skema uji kompetensi teknis

Uji Kompetensi Teknis dilaksanakan dalam rangka pemenuhan syarat pengangkatan ke dalam jabatan fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) sesuai fungsi pada jenjang jabatan yang akan diduduki. Uji kompetensi dilaksanakan sebanyak 4 (empat) kali dalam satu tahun. Pada tahun 2019 telah dilaksanakan uji kompetensi sebanyak 200 orang pejabat Fungsional PFM dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 35. Uji Kompetensi Teknis SDM Badan POM Tahun 2019

No	Periode Penilaian	Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	Peserta	Keterangan
1	TW-I	Batch 1 - Pusat	20 s.d. 22 Maret 2019	14 PFM Ahli
			20 s.d. 22 Maret 2019	18 PFM Terampil
2	TW-2	B Badan POM di Semarang	24 s.d. 25 April 2019	1 PFM Ahli
			24 s.d. 25 April 2019	2 PFM Terampil
		B Badan POM di Surabaya	2 s.d. 3 Mei 2019	7 PFM Ahli
			2 s.d. 3 Mei 2019	2 PFM Terampil
		Batch 2 - Pusat	20 s.d. 22 Mei 2019	26 PFM Ahli
			20 s.d. 22 Mei 2019	20 PFM Terampil
3	TW-3	B Badan POM di Palangkaraya	15 s.d. 18 Juli 2019	2 PFM Ahli

		Badan POM di Ambon	22 s.d. 23 Juli 2019	2	PFM Ahli
			22 s.d. 23 Juli 2019	2	PFM Terampil
		Batch 3 - Pusat	26 s.d. 27 Agustus 2019	26	PFM Ahli
			28 Agustus 2019	13	PFM Terampil
4	TW-4	Uji Kompetensi Calon PFM Utama	1 Oktober 2019	2	PFM Ahli
			Batch 4 - Pusat	18 s.d 19 November 2019	57
			20 s.d 22 November 2019		
			18 November 2019	6	PFM Terampil
Jumlah Peserta Uji Kompetensi Teknis				200	

2) Pemetaan Kompetensi Teknis

Pemetaan kompetensi teknis dilaksanakan dalam rangka untuk mengetahui gap kompetensi bagi pejabat fungsional pengawas farmasi dan makanan, sehingga yang akan dinilai pada pemetaan kompetensi berdasarkan jabatan yang saat ini diduduki. Pemetaan kompetensi tahun ini dilaksanakan sebanyak 14 (empat belas) kali.

Uraian pelaksanaan uji kompetensi teknis dan pemetaan kompetensi teknis sebagai berikut:

Tabel 36. Pemetaan Kompetensi Teknis SDM Badan POM Tahun 2019

No	Penyelenggaraan Pemetaan Kompetensi		Jumlah Peserta
1	Pusat	1 Januari s.d 29 Februari 2019	208
2	Balai Besar POM di Semarang	14-15 Maret 2019	76
3	Balai Besar POM di Surabaya	2-3 Mei 2019	59
4	Balai Besar POM di Bandung	20-21 Juni 2019	60
5	Diklat Pembentukan Calon PFM	11 Juli 2019	64

6	Balai Besar POM di Palangkaraya	16-17 Juli 2019	20
7	Balai POM di Ambon	22-23 Juli 2019	32
8	Balai Besar POM di Jakarta	1-2 Agustus 2019	37
9	Diklat Teknis Pemeriksaan	1 Agustus 2019	28
10	Diklat Teknis Penilaian Pangan Olahan	26 Juli dan 30 Oktober 2019	75
11	Balai POM di Bengkulu	17-18 Oktober 2019	31
12	Balai Besar POM di Manado	21-22 Oktober 2019	26
13	Balai POM di Kendari	28-29 Oktober 2019	25
14	Balai Besar POM di Makassar	31 Oktober - 1 November 2019	41
Jumlah Peserta Pemetaan Kompetensi Teknis			782

Perbandingan realisasi dan target IKK tahun 2019

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	25%	40%	75%	90%	90%
Realisasi	26.45%	37%	68.3%	103.98%	103.98%
Nilai	105.80%	92.50%	91.07%	115.54%	115.54%

Perbandingan realisasi dan target IKK Tahun 2019 dan tahun tahun sebelumnya

Uraian	2015	2016	2017	2018	2019
Indeks Target	-	-	-	80%	90%
Indeks Realisasi	-	-	-	83.13%	103.98%
Perubahan Realisasi	-			83.13%	
				20.85%	

Isu, permasalahan, tindakan, dan action plan

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi melakukan penilaian kompetensi pegawai manajerial, sosial kultural dan teknis di lingkungan Badan POM Pusat dan BBPOM/BPOM mengalami berbagai permasalahan, antara lain:

1. Ketidakhadiran peserta yang sudah dijadwalkan dalam pemetaan kompetensi dikarenakan alasan penugasan ataupun yang lain sehingga target pegawai yang diprofiling kompetensinya tidak sesuai dengan target yang telah direncanakan pada setiap pelaksanaannya, sehingga pada triwulan akhir 2019 harus dijadwalkan kembali untuk mengakomodir peserta yang tidak

hadir tersebut dan untuk mencapai target jumlah pegawai yang diprofiling di tahun 2019.

2. Jumlah SDM Assessor SDM Aparatur yang tersertifikasi oleh BKN yang belum memadai secara kualitas dan kuantitas sehingga dalam pelaksanaan wawancara hanya dapat dilakukan oleh 3 orang pegawai yang sudah memiliki sertifikasi dari BKN.
3. Belum optimalnya sarana dan prasarana untuk mendukung penilaian kompetensi secara massive untuk pemutakhiran secara berkala setiap 2 tahun .

Adapun rencana tindak lanjut yang kami usulkan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia khususnya Asesor SDM Aparatur di PPSDM POM melalui berbagai program pengembangan kompetensi, antara lain bimbingan teknis, pelatihan, dan magang di unit teknis terkait.
2. Menyusun Pedoman Penilaian Kompetensi Managerial dan Sosial Kultural sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN.
3. Menyusun Kamus Kompetensi Teknis Jabatan Urusan Pengawasan farmasi dan Makanan berbasis Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN sebagai dasar Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan di Lingkungan BPOM
4. Mengembangkan Penilaian Kompetensi secara online sehingga pelaksanaan uji kompetensi dilaksanakan secara massive dan berkala pemutakhirannya setiap 2 tahun.

Sasaran Kegiatan 5

Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya

Tabel 37. Target dan Realisasi Kinerja Sasaran ke-5: Meningkatnya SDM Badan POM yang Dikembangkan Kompetensinya

SK-5 Meningkatnya SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya					
Kode	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Nilai	
SK-5	Persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya terhadap total SDM Badan POM	75%	88.74%	118.32%	

Target IKK Tahun 2019 Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2019, Target IKK tersebut untuk tahun 2019 adalah sebesar 75% dengan periode pelaporan tahunan. Capaian tersebut mengalami peningkatan dibanding capaian tahun sebelumnya (2018: 94.06%) dengan realisasi 67.72%.

Realisasi IKK Tahun 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2019, sebanyak 4239 pegawai telah dikembangkan kompetensinya dari total 4777 pegawai di Badan POM. Hal tersebut menunjukkan realisasi persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya terhadap total SDM Badan POM sebesar 88.74%. Apabila dibandingkan dengan target tahun 2019 sebesar 75%, maka capaian indikator tersebut adalah 118.32% dengan predikat **SANGAT BAIK**.

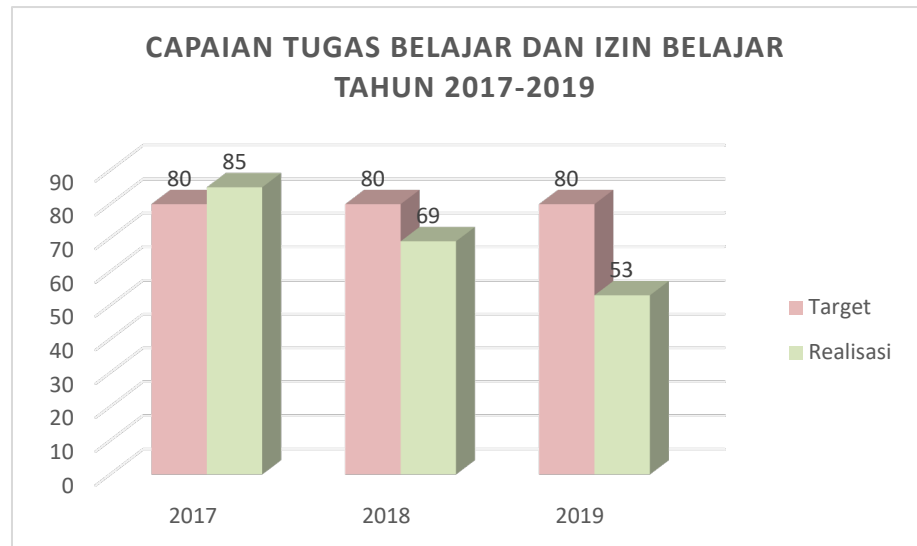
Pada tahun 2019 PPSDM Badan POM melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi sebagai berikut:

1. Pengelolaan Peningkatan Kompetensi Melalui Pendidikan Lanjutan

Pada tahun 2019, pegawai Badan POM yang ditingkatkan kompetensinya melalui pendidikan lanjutan baik melalui tugas belajar maupun izin belajar adalah sebanyak 53 orang atau 1.10% dari jumlah seluruh pegawai. Dari 53 pegawai yang ditingkatkan kompetensinya tersebut sebanyak 41 orang tugas belajar dan 12 orang izin belajar.

Pada tahun 2018 s.d 2019, terdapat sejumlah 31 pegawai Calon Penerima Tugas Belajar yang sudah disetujui oleh Tim Penataan SDM akan tetapi belum mendapatkan Universitas. Sehingga target yang telah ditetapkan belum dapat tercapai.

Profil capaian jumlah pegawai yang ditingkatkan pendidikan melalui pendidikan lanjutan dari tahun 2017 s.d 2019 dapat dilihat pada gambar berikut :



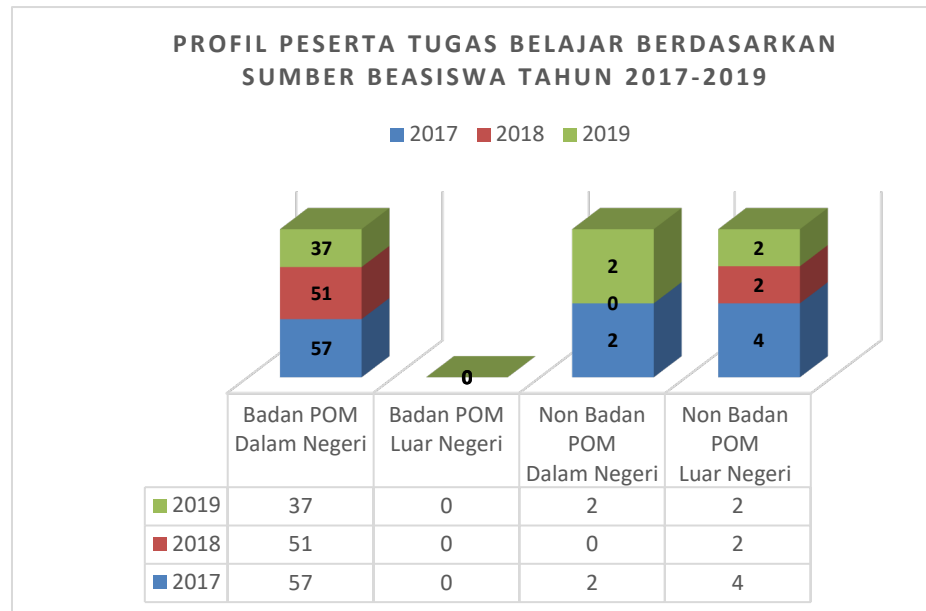
Gambar 5. Profil Capaian Jumlah Pegawai yang Ditingkatkan Pendidikannya Melalui Pendidikan Lanjutan Tahun 2017 – 2019

Sumber Biaya Tugas Belajar



Gambar 6. Sumber Biaya Tugas Belajar

Data jumlah pegawai yang melakukan peningkatan kompetensi melalui pendidikan lanjutan berdasarkan sumber beasiswa dapat dilihat pada gambar berikut :

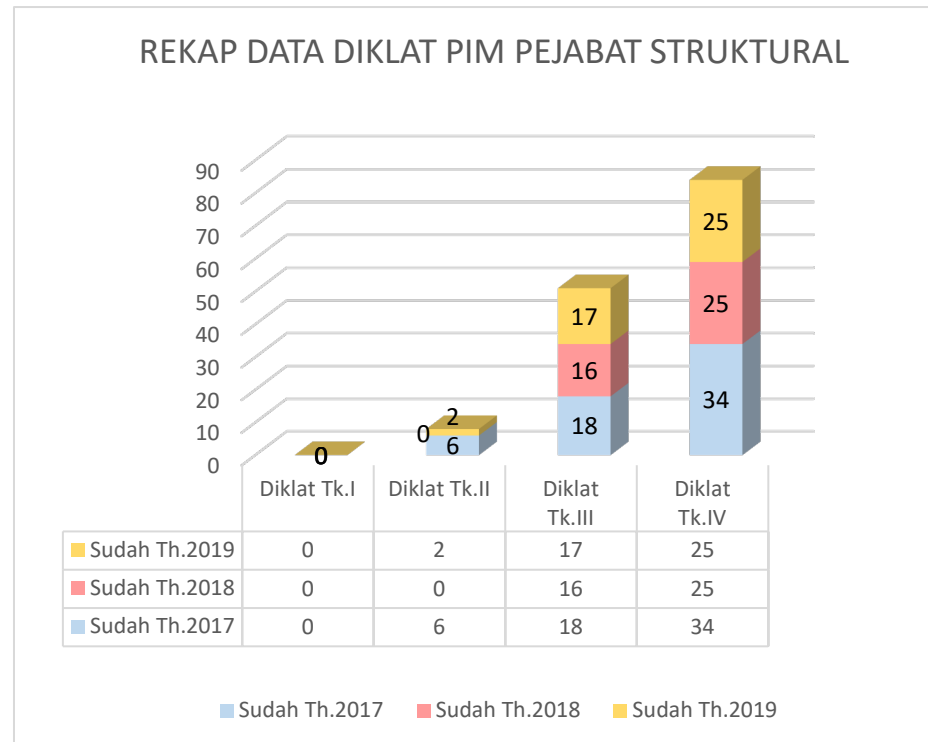


Gambar 7. Profil Pegawai yang Melakukan Peningkatan Kompetensi Melalui Pendidikan Lanjutan Berdasarkan Sumber Beasiswa Tahun 2017 s.d 2019

2. Pengelolaan Peningkatan Kompetensi Melalui Pendidikan dan Pelatihan

a. Pengelolaan Diklat Kepemimpinan (Diklatpim)

Diklatpim Badan POM tahun 2019 dilaksanakan melalui kerjasama dengan Lembaga Diklat Pemerintah yang telah terakreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN). Pada tahun 2019, sebanyak 44 pejabat struktural Badan POM telah mengikuti Diklatpim dengan rincian; 2 orang mengikuti Diklatpim Tk.II, 17 orang mengikuti Diklatpim Tk. III, dan 25 orang mengikuti Diklatpim Tk. IV. Perbandingan data jumlah pejabat struktural tahun 2017 yang mengikuti diklatpim s.d. tahun 2019 dapat dilihat pada gambar berikut:



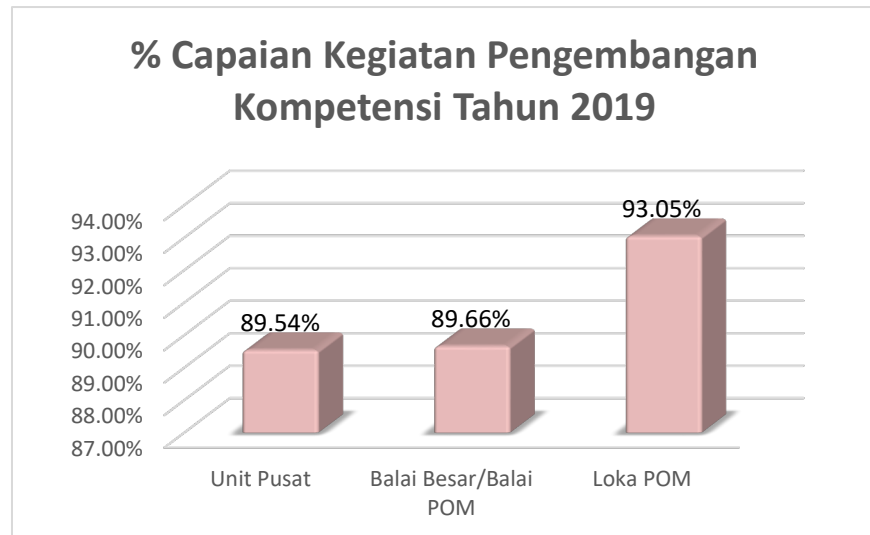
Gambar 8. Data Diklat Kepemimpinan Tahun 2017-2019

b. Penyelenggaraan Diklat Teknis, Manajemen, Fungsional, dan Sosial Kultural

Pada tahun 2019 telah dilakukan peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan Teknis, Manajemen, Fungsional, dan Sosial Kultura bagi 12.319 pegawai Badan POM baik di unit Pusat maupun di Balai/ Balai Besar POM.

Tabel 38. Kegiatan Pengembangan Kompetensi Tahun 2019

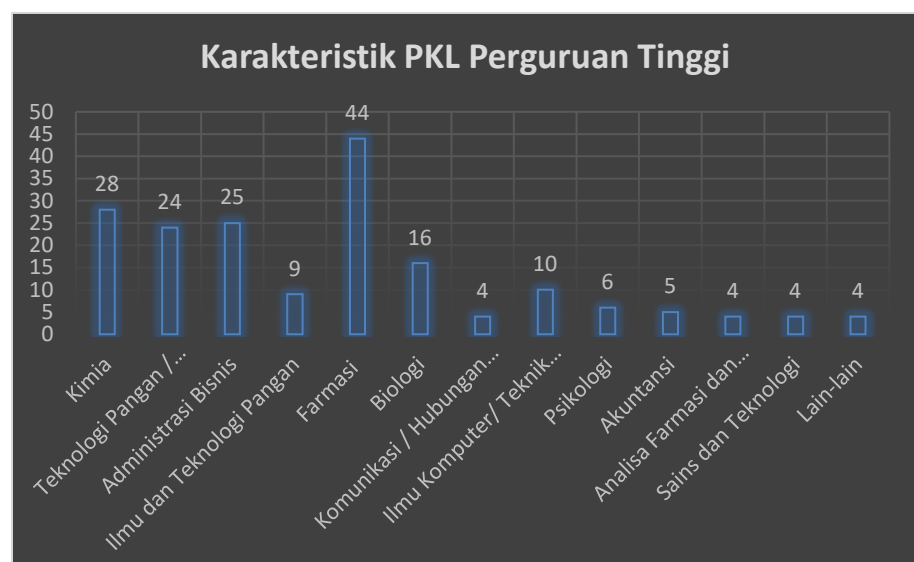
No	Jenis Kegiatan Pengembangan Kompetensi	Jumlah Pegawai
1	Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan	3.139 pegawai
2	Pelatihan Fungsional	40 pegawai
3	Pelatihan Teknis	3.081 pegawai
4	Lainnya (Bimtek, workshop, seminar, dll)	6.059 pegawai
Jumlah		12.319 pegawai



Gambar 9. Persentase Capaian Kegiatan Pengembangan Kompetensi Tahun 2019

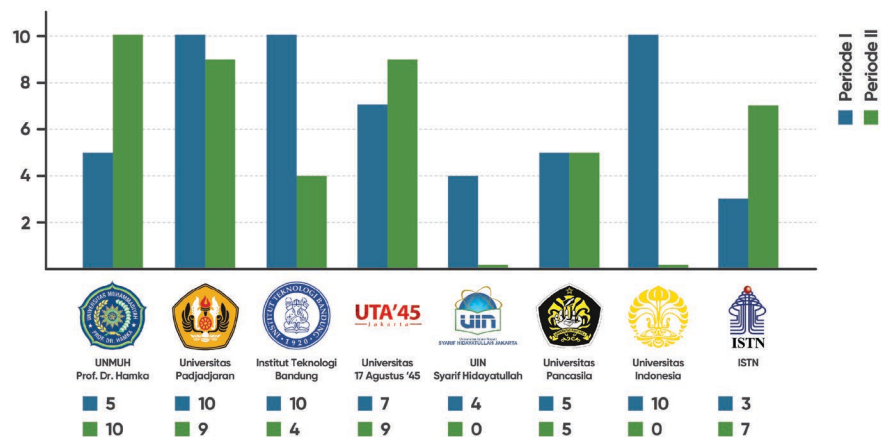
c. Sosialisasi Badan POM / Kerjasama dengan Instansi / Lembaga Pendidikan

Untuk mewujudkan visi Badan POM dibutuhkan kerjasama dengan pihak luar yang dilakukan dengan pertemuan koordinasi dan kerjasama yang berbasis kerjasama yang saling menguntungkan demi kepentingan nasional. Kerjasama dan sosialisasi dilakukan dengan dunia akademisi (Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta), instansi pemerintah, dunia usaha dan kelompok masyarakat lainnya. Profil Mahasiswa PKL/PKPA di Badan POM dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 10. Karakteristik PKL Perguruan Tinggi

Karakteristik Perguruan Tinggi Peserta PKPA



Karakteristik Perguruan Tinggi Peserta PKPA



Gambar 11. Karakteristik Perguruan Tinggi Peserta PKPA

Perbandingan realisasi dan target IKK tahun 2019

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	25%	45%	65%	75%	75%
Realisasi	23.30%	27.53%	54.93%	88.74%	88.74%
Capaian	93,20%	61,18%	84,51%	118.32%	118.32%

Perbandingan realisasi dan target IKK Tahun 2019 dan tahun tahun sebelumnya

Uraian	2015	2016	2017	2018	2019
Indeks Target	-	-	-	72%	75%
Indeks Realisasi	-	-	-	94.06%	118.32%
Perubahan Realisasi	-	-	-	-	-
				24.26%	

*Isu,
permasalahan,
tindakan, dan action
plan*

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 menyebutkan permasalahan utama birokrasi meliputi SDM aparatur, organisasi, peraturan perundang-undangan, kewenangan, pelayanan publik dan pola pikir dan budaya kerja.

Permasalahan SDM aparatur sebagai pengelola organisasi instansi pemerintah yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi perlu mendapat pemecahan masalah dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dalam konteks SDM aparatur, permasalahan yang dihadapi meliputi alokasi dalam hal kuantitas, kualitas dan distribusi PNS menurut teritorial (daerah) tidak seimbang, serta tingkat produktivitas PNS masih rendah.

Selain itu, manajemen SDM aparatur belum dilaksanakan secara optimal untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja pegawai dan organisasi. Jadi, permasalahan SDM aparatur terkait dengan kuantitas dan kualitas, distribusi, dan produktivitas PNS yang masih rendah.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang telah dijabarkan ke dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, menyatakan perlu dikembangkannya kompetensi SDM Aparatur Sipil Negara dengan hak mengembangkan kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural minimal 20 (dua puluh) jam pelajaran per tahun dalam rangka peningkatan kinerja. Jadi, SDM aparatur perlu dikembangkan kompetensinya untuk peningkatan kerja.

Model Pelatihan

Klasikal

- Kegiatan pengembangan kompetensi yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas

Non Klasikal

- Kegiatan pengembangan kompetensi yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja dan/atau pembelajaran di luar kelas

Untuk kompetensi teknis mengacu pada Peraturan Kepala Badan POM Nomor 18 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Pengawas Farmasi dan Makanan Keahlian, sedangkan untuk Kompetensi Manajerial mengacu pada Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Kendala

Pegawai yang disetujui sebagai CPTB (Calon Peserta Tugas Belajar) tidak semua diterima sebagai mahasiswa baru pada tahun 2019.

Biaya pendidikan pada beberapa universitas lebih kecil dari perencanaan.

Pegawai yang mengajukan Biaya Riset tidak mengajukan Proposal Riset dengan biaya maksimal.

Tidak semua CPTB mengajukan *reimburse* biaya perjalanan dinas keberangkatan dan/atau kepulangan Tugas Belajar, serta sebagian CPTB mengajukan kuliah di dalam kota / sama dengan daerah tempat kerja, sehingga tidak memerlukan biaya keberangkatan dan/atau kepulangan.

Tingkat kehadiran peserta dari unit kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan, baik jumlah maupun kesesuaian kualifikasi.

Diklat untuk Pegawai Teladan tidak terealisasi secara optimal karena tidak dimanfaatkan oleh Pegawai Teladan

Kurikulum dan Modul yang akan diujicobakan Diklat baru selesai disusun pada triwulan IV tahun 2019, dikarenakan koordinasi dengan Tim Penyusun Kurikulum dan Modul kurang efektif

Pengaturan jadwal Diklat tergantung dari jadwal narasumber

Jumlah peserta Diklat yang hadir dari unit kerja belum sesuai dengan yang diharapkan

Solusi

Perencanaan Pelatihan lebih awal

Meminta komitmen dari unit kerja untuk mengikuti pelatihan pelatihan

Menyampaikan surat pemberitahuan terkait batas waktu penggunaan voucher Diklat Pegawai Teladan

Penyelesaian kurikulum dan modul Pelatihan diupayakan diselesaikan pada semester pertama, sehingga pelaksanaan pelatihan ke depan dapat dilaksanakan lebih awal.

Sasaran Kegiatan 6

Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM

Tabel 39. Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Ke-6: Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi SDM

SK-6 Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM					
Kode	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	
SK-6	Nilai penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	3.88	4,34	111.86%	

Target IKK Tahun 2019 Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2019, Target IKK tersebut untuk tahun 2019 adalah sebesar 3.88 dengan periode pelaporan tahunan. Capaian tersebut mengalami peningkatan dibanding capaian tahun sebelumnya (2018: 108.68%).

Realisasi IKK Tahun 2019 Tabel diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2019, penyelenggaraan pengembangan kompetensi memiliki target 3.88, dan dari hasil evaluasi kegiatan yang dilaksanakan PPSDM POM Badan POM, diperoleh hasil evaluasi penyelenggaraan sebesar 4.34, apabila dibandingkan dengan target tahun 2019 sebesar 3.88%, maka capaian indikator tersebut adalah 118.86% dengan predikat **SANGAT BAIK**, hasil evaluasi penyelenggaraan sebesar 4.34, dilaksanakan dengan kegiatan sebagai berikut:

Tabel 40. Indeks Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan PPSDM POM

NO	Judul Pelatihan	Indeks Rata-Rata
1	Workshop e-Trainers	4,66
2	Pelatihan Asesor Kompetensi Teknis PFM	4.35
3	Pelatihan Pembentukan Calon JF-PFM	4,16
4	Pelatihan Teknis PFM Fungsi Pemeriksaan	4.34
5	Workshop Assessment Center Certification	4,32
6	Pelatihan Intelijen Strategi	4.52
7	Pelatihan Auditor Internal dan Asesor PMPRB	3.79
8	Bimbingan Teknis Pengadaan Jasa Konstruksi	4.18
9	Pelatihan Dasar CPNS	
10	Pelatihan Orientasi CPNS	4.49

11	Pelatihan <i>Management Development Programme</i>	4,2
12	Pelatihan Supervisory Development Programme	4.61
13	Pelatihan <i>Executive Development Programme</i>	4,52
14	Pelatihan Management Development Programme	4.47
15	Capacity Building Agent of Change Badan POM	4,36
16	Pelatihan Pelayanan Publik Tingkat Dasar	4.28
17	Workshop <i>Knowledge Manegement</i> Badan POM	4,13
Indeks Rata-Rata		4,34

Perbandingan realisasi dan target IKK tahun 2019

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	3.8	3.82	3.85	3.88	3.88
Realisasi	4.31	3.93	4.27	4.34	4.34
Capaian	113,42%	102,88%	110,91%	111,86%	111.86%

Perbandingan realisasi dan target IKK Tahun 2019 dan tahun tahun sebelumnya

Uraian	2015	2016	2017	2018	2019
Indeks Target	-	-	-	3.80	3.88
Indeks Realisasi	-	-	-	108.68%	111.86%
Perubahan Realisasi					3.17%

Isu, permasalahan, tindakan, dan action plan

Pada tahun 2019, dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya PPSDM POM melakukan evaluasi pengembangan kompetensi SDM BPOM melalui evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi. Evaluasi dilakukan terhadap reaksi peserta terhadap kualitas penyelenggaraan pendidikan dan/atau pelatihan, terdiri dari:

- 1) Evaluasi terhadap widyaiswara / narasumber / fasilitator pendidikan dan/atau pelatihan

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

- (a) Kehadiran, ketepatan, dan kemampuan pengelolaan waktu dalam memberikan materi di dalam maupun di luar kelas
- (b) Penguasaan dan pemahaman materi yang disampaikan kepada peserta dalam pendidikan dan/atau pelatihan

- (c) Cara dan metode penyajian materi dalam pendidikan dan/atau pelatihan
 - (d) Kualitas interaksi dengan peserta pendidikan dan/atau pelatihan
 - (e) Kemampuan dalam membangun suasana pembelajaran yang mendukung proses pembelajaran selama kegiatan penyampaian materi.
 - (f) Penggunaan media/alat peraga pembelajaran
 - (g) Penggunaan bahasa dalam menyampaikan materi, disesuaikan dengan audien/peserta pendidikan dan/atau pelatihan
 - (h) Kesesuaian dan kebermanfaatan materi yang diberikan kepada peserta, disesuaikan dengan tujuan pendidikan dan/atau pelatihan
 - (i) Pemberian motivasi kepada peserta
- 2) Evaluasi terhadap pelaksanaan, sarana, dan prasarana pendidikan dan/atau pelatihan

Evaluasi dilakukan terhadap kualitas pelaksanaan, sarana, dan prasarana dalam kegiatan pendidikan dan/atau pelatihan. Evaluasi dilakukan, antara lain terhadap:

- (a) Kesesuaian pelaksanaan dengan tujuan pendidikan dan/atau pelatihan.
- (b) Kesiapan dan ketersediaan sarana dan prasarana fasilitas pendidikan dan/atau pelatihan
- (c) Ketepatan waktu pelaksanaan pendidikan dan/atau pelatihan
- (d) Kebersihan dan kerapian tempat pendidikan dan/atau pelatihan
- (e) Lingkungan dan suasana lingkungan dalam mendukung proses pembelajaran dalam pendidikan dan/atau pelatihan
- (f) Pelayanan yang diberikan panitia pendidikan dan/atau pelatihan kepada peserta
- (g) Kualitas materi pendidikan dan/atau pelatihan dari awal sampai dengan akhir
- (h) Konsumsi peserta selama pelaksanaan pendidikan dan/atau pelatihan

Sasaran Kegiatan 7

Terlaksananya rencana aksi RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan

Tabel 41. Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Ke-7: Terlaksananya Rencana Aksi RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan

SK-7 Terlaksananya rencana aksi RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan				
Kode	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
SK-7	Persentase realisasi rencana aksi RB Badan POM terkait Manajemen Perubahan	75%	85.71%	114.29%

Target IKK Tahun 2019

Sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2019, Target IKK tersebut untuk tahun 2019 adalah sebesar 75% dengan periode pelaporan tahunan. Capaian tersebut mengalami penurunan dibanding capaian tahun sebelumnya (2018: 120.69%).

Realisasi IKK Tahun 2019

Sesuai Keputusan Kepala Badan POM Nomor HK.04.1.24.08.15.4097 Tahun 2015 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2015 - 2019, pada area perubahan mental aparatur dengan program manajemen perubahan ditetapkan rencana aksi tahun 2019 dan pencapaiannya sebagai berikut:

Tabel 42. Capaian Rencana Aksi RB Badan POM Pokja Manajemen Perubahan

No	Rencana Kegiatan	Realisasi	Capaian
1.	Penyusunan Pedoman Pelaksanaan RB unit kerja	7,14%	7,14%
2.	Penyusunan Buku Agenda Perubahan RB Badan POM Tahun 2019	7,14%	7,14%
3.	Penyusunan dan pelaksanaan Program quick wins Badan POM 2019 serta evaluasi dan pelaporan quick wins 2018	7,14%	7,14%
4.	Tinjau ulang Road Map RB Badan POM Tahun 2015-2019	7,14%	7,14%
5.	Sosialisai Pedoman dan Internalisasi RB kepada pimpinan unit kerja	7,14%	7,14%
6.	Sosialisasi survei opini pegawai dalam rangka peningkatan engagement pegawai Badan POM	7,14%	7,14%

7.	Penyusunan Road map engagement pegawai Badan POM	7,14%	7,14%
8.	Pelatihan Asesor PMPRB dan monev RB serta auditor Internal QMS unit kerja	7,14%	7,14%
9.	Pembangunan aplikasi E-monev RB	7,14%	0%
10.	Mendorong munculnya inovasi pelayanan di unit kerja	7,14%	0%
11.	FGD dan internalisasi nilai (value) Organisasi dan Agenda Perubahan RB melalui strategi komunikasi internal dan peningkatan peran agen perubahan	7,14%	7,14%
12.	Pelatihan peningkatan kualitas pelayanan publik Badan POM	7,14%	7,14%
13.	FGD Agen Perubahan Badan POM	7,14%	7,14%
14.	Pengembangan sub domain Badan POM	7,14%	7,14%
		100,00%	85,71%

Dengan pencapaian tersebut, pada tahun 2019 PPSDM POM mencapai realisasi 85.71% dari capaian Rencana Aksi RB Badan POM Pokja Manajemen Perubahan, apabila dibandingkan dengan target tahun 2019 sebesar 75%, maka capaian indikator tersebut adalah 114.29 % dengan predikat **SANGAT BAIK**

Rencana aksi Reformasi Birokrasi terkait Manajemen Perubahan dilaksanakan dengan beberapa kegiatan yaitu:

A. FGD dan internalisasi nilai (value) Organisasi

Telah dilakukan FGD Value organisasi pada 6 Agustus 2019 dengan hasil beberapa rekomendasi Nilai-nilai BPOM, diantaranya SIGAP, KIPRAH, TANGGUH, MANTAP dan TEGAS.

B. Penetapan SK Agen Perubahan Badan POM Reformasi Birokrasi di seluruh Unit Kerja Badan POM

Agen Perubahan dibentuk untuk mendukung percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BPOM melalui peningkatan pemahaman dan dukungan pegawai terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Tugas utama Agen Perubahan tahun 2019 adalah sosialisasi dan internalisasi Reformasi Birokrasi kepada seluruh pegawai BPOM. Untuk

melaksanakan tugas tersebut, pada tahun 2019 telah dilaksanakan Capacity Building Agen Perubahan untuk meningkatkan kompetensi Agen Perubahan dalam melakukan sosialisasi dan internalisasi Reformasi Birokrasi kepada Pegawai BPOM.

C. Pelatihan Asesor PMPRB Tahun 2019

Pelatihan Asesor PMPRB dilaksanakan pada 29 dan 30 April 2019, bertujuan untuk memudahkan BPOM dalam menyediakan informasi mengenai perkembangan pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan upaya-upaya perbaikan yang perlu dilakukan oleh BPOM. Materi-materi yang disampaikan dalam kegiatan pelatihan ini antara lain Evaluasi RB dan pembangunan ZI, Pedom

an RB dan Road Map RB Nasional, Pedoman RB BPOM dalam rangka ZI dan Bisnis Proses PMPRB serta asesmen, monev RB di BPOM, Road Map RB BPOM dan praktik menilai LKE PMPRB.

D. Penetapan dan Pelaksanaan *Quick Wins* Badan POM

Quick Wins Badan POM tahun 2019 ditetapkan melalui Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor HK.04.01.1.22.03.19.842 tentang Penetapan *Quick Wins* Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2019, yaitu :



E. Melakukan Survey Indeks Kepuasan Masyarakat Badan POM

Dalam rangka melakukan evaluasi dan peningkatan mutu terhadap kualitas pelayanan kepada pegawai, PPSDM POM Badan POM melakukan survei kepuasan pelayanan kepada pelanggan atau pegawai di lingkungan Badan POM tahun 2019. Survei dilakukan terhadap pelayanan yang telah diberikan PPSDM POM Badan POM, maupun sikap pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Survei ini dilakukan pada tanggal 27 Mei 2019 s.d 27 Juni 2019. Hasil survei merupakan bahan masukan untuk melakukan peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan oleh PPSDM POM.

➤ Profil Responden Survei

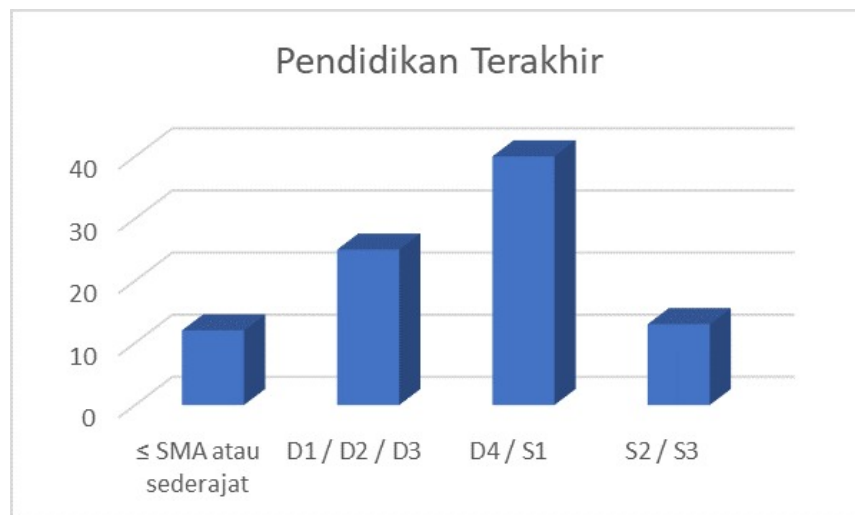
Survei terhadap kepuasan pelanggan PPSDM POM tahun 2019 dilakukan dengan jumlah responden 90 orang, dengan profil sebagai berikut

1. Responden survei menurut unit kerja
 - a. Responden dari Balai Besar / Balai POM (53) orang
 - b. Responden dari Loka POM (2) orang
 - c. Responden dari Unit Kerja Pusat (35) orang



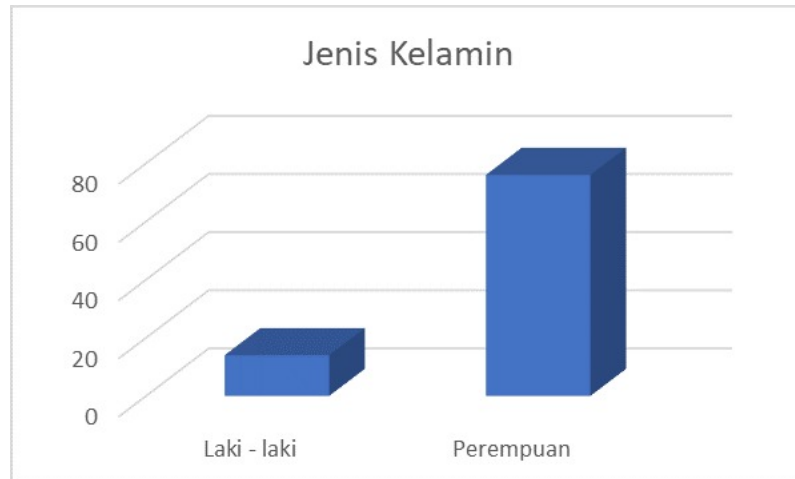
Gambar 12. Responden Survei Menurut Unit Kerja

2. Responden survei menurut pendidikan
 - a. Responden dengan pendidikan SMA / Sederajat (12 orang)
 - b. Responden dengan pendidikan Diploma III (25 orang)
 - c. Responden dengan pendidikan Strata 1 / Diploma IV (40 orang)
 - d. Responden dengan pendidikan Strata 2 / Strata 3 (13 orang)



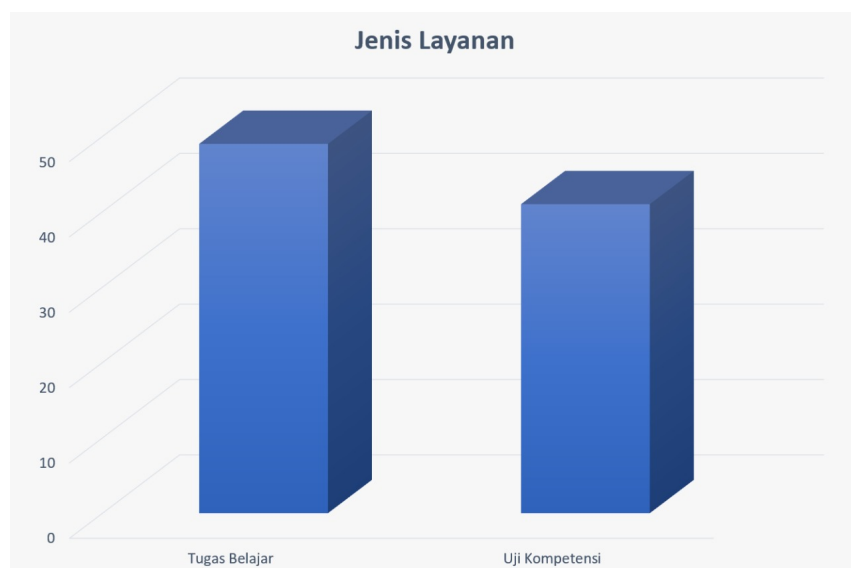
Gambar 13. Responden Survei Menurut Pendidikan

3. Responden survei menurut jenis kelamin
 - a. Responden dengan jenis kelamin laki-laki (14 orang)
 - b. Responden dengan jenis kelamin perempuan (76 orang)



Gambar 14. Responden Survei Menurut Jenis Kelamin

4. Responden survei menurut jenis pelayanan
 - a. Responden dengan layanan tugas belajar (49 orang)
 - b. Responden dengan layanan uji kompetensi (41 orang)



Gambar 15. Responden Survei Menurut Jenis Layanan

Hasil Survei Kepuasan Pelanggan

Dari survei yang dilaksanakan pada bulan Mei 2019, dapat disampaikan bahwa indeks kepuasan pelanggan PPSDM POM Badan POM tahun 2019 adalah 3.16 (dari skala 4), dengan 2 jenis layanan yang telah dinilai responden. Untuk nilai indeks kepuasan pelanggan PPSDM POM tahun 2019 berdasarkan jenis layanan yang diberikan maka dapat disampaikan sebagai berikut:

Tabel 43. Hasil Survei Kepuasan Pelanggan PPSDM POM

Aspek penilaian kepuasan pelanggan	Indeks Kepuasan		
	Tugas Belajar	Uji Kompetensi	Total
Bagaimana penilaian Bapak/Ibu/Saudara mengenai kemudahan prosedur/alur pelayanan?	3,28	3,11	3,19
Bagaimana penilaian Bapak/Ibu/Saudara mengenai kemudahan pemenuhan persyaratan pelayanan?	3,20	3,06	3,13
Bagaimana penilaian Bapak/Ibu/Saudara mengenai kejelasan informasi tentang biaya pelayanan?	3,33	3,17	3,25
Apakah menurut penilaian Bapak/Ibu/Saudara, waktu pelayanan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan?	3,26	3,11	3,19
Apakah menurut penilaian Bapak/Ibu/Saudara jangka waktu penyelesaian pelayanan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan?	3,25	3,12	3,19
Bagaimana penilaian Bapak/Ibu/Saudara mengenai kecepatan petugas atau aplikasi sistem pelayanan ketika merespon keperluan pengguna?	3,14	2,94	3,04
Bagaimana penilaian Bapak/Ibu/Saudara mengenai keahlian petugas	3,30	3,14	3,22

dalam pemenuhan keperluan pengguna?					
Bagaimana penilaian Bapak/Ibu/Saudara mengenai ketersediaan sarana prasarana pendukung pemberian pelayanan publik pada unit layanan ini?		3,03	2,95	2,99	
Bagaimana penilaian Bapak/Ibu/Saudara mengenai penanganan pengaduan pada unit layanan ini?		3,28	3,15	3,21	

Perbandingan realisasi dan target IKK tahun 2019

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	30%	60%	72%	75%	75%
Realisasi	10%	50%	90%	85.71%	85.71%
Capaian	33,33%	83,33%	125%	114.28%	114.28%

Perbandingan realisasi dan target IKK Tahun 2019 dan tahun tahun sebelumnya

Uraian	2015	2016	2017	2018	2019
Indeks Target	-	-	-	72%	75%
Indeks Realisasi	-	-	-	120.69%	114.28%
Perubahan Realisasi	-				-6.41%

Isu, permasalahan, tindakan, dan action plan

Proses dan sasaran Reformasi Birokrasi berorientasi untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat menuju kondisi profil birokrasi yang diharapkan pada tahun 2025. Melalui manajemen perubahan utamanya revolusi mental, implementasi hal tersebut di Badan POM akan mengubah *mind set* dan *cultural set* birokrat Badan POM ke arah budaya yang lebih profesional, produktif, dan akuntabel untuk memenuhi ke 3 (tiga) sasaran Reformasi Birokrasi. Selain itu, diharapkan pada tahap Reformasi Birokrasi berikutnya, budaya kerja dapat menjadi *culture management system*, yakni suatu elemen atau perangkat terukur yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi sebagai suatu alat manajemen untuk pencapaian tujuan.

Rencana aksi Reformasi Birokrasi Manajemen Perubahan dengan Revolusi mental pegawai Badan POM merupakan suatu terobosan baru dalam program penataan pola pikir dan budaya kerja. Dengan diterapkannya strategi yang baru ini dalam menginternalisasi nilai-nilai

dan kode etik pegawai Badan POM, diharapkan dapat mengubah secara sistematis dan konsisten sistem dan mekanisme kerja organisasi, pola pikir, dan budaya kerja individu/unit kerja ke arah yang lebih baik lagi.

Selain data kuantitatif berupa indeks kepuasan pelanggan PPSDM POM Badan POM tersebut, diperoleh evaluasi, saran, dan masukan dari responden terhadap PPSDM POM antara lain sebagai berikut:

1. Agar dibuatkan media publikasi penelitian atau setidaknya media informasi tentang publikasi penelitian.
2. Agar Uji Kompetensi bisa dilakukan langsung di unit kerja masing-masing
3. Harapannya: Petugas pelayanan dapat memberikan solusi jika pengguna layanan mengalami kendala saat pengajuan pelayanan
4. Mohon informasi segera disampaikan secara detail kepada perwakilan kepegawaian di tiap unit, sehingga tidak ada distorsi ataupun miskomunikasi.
5. Terdapat brosur atau tata alur pelayanan atau pengajuan tugas belajar yang jelas disertai timeline, serta deskripsi yang jelas untuk semua persyaratan yang ada, sehingga kemungkinan kekurangan data bisa diminimalisir.

Sasaran Kegiatan 8
Tersedianya Sumber
Daya
Pengembangan
Kompetensi

Tabel 44. Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Ke-8: Tersedianya Sumber Daya Pengembangan Kompetensi

SK-8 Tersedianya Sumber Daya Pengembangan Kompetensi				
Kode	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
SK-8	Nilai Akreditasi Lembaga Diklat	C (71)	C (77.62)	109,30%

Target IKK Tahun 2019

Target IKK tersebut untuk tahun 2019 adalah sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM adalah sebesar 75% dengan periode pelaporan tahunan. Target yang ditetapkan pada 2019 adalah memperoleh nilai C pada penilaian akreditasi lembaga diklat. Pada tahun 2018 tidak adanya capaian dikarenakan pada tahun 2018

PPSDM POM baru terbentuk dan perlu melakukan persiapan sebelum mengajukan akreditasi lembaga diklat.

Realisasi IKK Tahun 2019

Pada tahun 2019 PPSDM POM telah mengajukan proses akreditasi lembaga diklat, namun PPSDM POM mendapatkan jadwal peilaian pada semester satu tahun 2020. Jadwal pengajuan akreditasi mengikuti jadwal LAN RI sebagai Pembina Lembaga Diklat, sehingga PPSDM POM tidak dapat memprediksi kapan waktu memperoleh jadwal penilaian akreditasi lembaga diklat. Selain itu poses penilaian akreditasi tersebut membutuhkan anggaran yang sebelumnya belum dianggarkan pada tahun 2019, namun sudah dianggarkan pada tahun 2020. Maka dari itu, PPSDM POM melakukan self assessment perkiraan nilai yang akan diperoleh pada penilaian sebagai dasar nilai pencapaian pada tahun 2019. Nilai self assessment diperkirakan sekitar 77.60, dimana menurut Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 25 Tahun 2015 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah, nilai kelayakan akreditasi lembaga diklat terdiri atas tiga predikat yaitu:

- a. A untuk rentang nilai antara 91.00 s.d. 100
- b. B untuk rentang nilai antara 81.00 s.d. 90.99
- c. C untuk rentang nilai antara 71.00 s.d. 80.99

Nilai self assessment tersebut didapatkan berdasarkan perkiraan nilai terhadap pembobotan unsur, sub unsur, dan komponen akreditasi diklat teknis dan diklat fungsional yang ditungkan pada Tabel 34.

Tabel 45. Nilai *Self Assessment* Akreditasi Lembaga Diklat PPSDM POM

UNSUR	SUB UNSUR	KOMPONEN	NILAI TERTIMBANG
Organisasi Lembaga Diklat (75%)			57.00
	Kelembagaan (5%)		5.00
	Tenaga Kediklatan (40%)		28.50
		1) Pengelola Diklat (10%)	7.50
		Penyelenggara Diklat (10%)	7.50
		Tenaga Pengajar (20%)	17.50

	Pengelola Sistem Informasi Diklat (10%)	6.25
	Perancang Kurikulum (30%)	22.50
	Penganalisis Kebutuhan Diklat (20%)	10.00
	Rencana Strategis (10%)	8.75
	Penjaminan Pembiayaan (10%)	10.00
	Fasilitas Diklat (25%)	18.75
	Penjaminan Mutu Diklat (10%)	5.00
Program Diklat dan pengelolaan Program Diklat (25%)		20.62
	Kurikulum (25%)	18.75
	Pengelolaan (75%)	63.75
	Perencanaan Penyelenggaraan Diklat (20%)	15.00
	Penyelenggaraan Diklat (40%)	35.00
	Monitoring dan Evaluasi Penyelenggaraan (20%)	17.50
	Hasil Penyelenggaraan Diklat (20%)	17.50
TOTAL PEROLEHAN NILAI PERKIRAAN		77.62

Dengan demikian besar harapan PPSDM POM memperoleh nilai C yang sesuai dengan target yang ditetapkan pada 2019. Dimana capaian hingga 109.32% dengan predikat pencapaian indikator sasaran **BAIK**.

Perbandingan realisasi dan target IKK tahun 2019

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target				C	C
Realisasi				C	C
Capaian					C

Perbandingan realisasi dan target IKK Tahun 2019 dan tahun tahun sebelumnya

Uraian	2015	2016	2017	2018	2019
Indeks Target				n/a	C
Indeks Realisasi				n/a	C
Perubahan Realisasi			C		

Isu, permasalahan, tindakan, dan action plan

Akreditasi Lembaga Diklat adalah penilaian kelayakan Lembaga Diklat dalam menyelenggarakan Diklat Prajabatan, Diklat Kepemimpinan, Diklat Teknis dan Diklat Fungsional yang ditetapkan dalam Surat Keputusan dan Sertifikat Akreditasi oleh Instansi Pembina. Akreditasi atas lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah penyelenggara pendidikan dan pelatihan prajabatan dan kepemimpinan, teknis, dan fungsional bertujuan untuk meningkatkan mutu, efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, dan memberikan penjaminan kualitas penyelenggaraan Diklat yang dilakukan melalui serangkaian penilaian terhadap unsur Lembaga Diklat. Pemberian Akreditasi Lembaga Diklat Pemerintahan mengacu kepada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 25 Tahun 2015 Tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Pemerintah.

PPSDM POM, sebagai unit kerja yang memiliki tanggung jawab dalam pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan terus berbenah mempersiapkan diri menjadi Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Pemerintah yang terakreditasi. Beberapa kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai bagian dari persiapan akreditasi sebagai berikut:

a. Mengikuti Diklat *Training Officer Course (TOC)* dan Diklat *Management Of Training (MOT)*

Lembaga diklat sebagai satu kesatuan institusi yang terdiri dari berbagai komponen yang harus bersinergi untuk memberikan layanan diklat bagi pelanggannya. Dalam menyelenggarakan diklat yang efektif

dan efisien serta memberikan pelayanan yang prima diperlukan penyelenggara diklat yang profesional dan kompeten. Penyelenggara diklat harus dibekali dengan *knowledge* dan *skill* tentang segala aspek yang menjadi bagian sebuah institusi diklat agar mampu berattitude sebagaimana seharusnya penyelenggara diklat. Oleh karena itu, pelatihan TOC (*Training Officer Course*) memiliki peranan penting dalam meningkatkan kemampuan para penyelenggara diklat dalam melaksanakan tugasnya yang berupa pelayanan kepada peserta pelatihan, fasilitator, dan para *stakeholders* pelatihan.

Lembaga diklat sebagai satu kesatuan institusi yang terdiri dari berbagai komponen yang harus bersinergi untuk memberikan layanan diklat bagi pelanggannya. Agar mampu profesional dalam memberikan pelayanan yang prima maka segenap personil diklat harus membangun pondasi *knowledge* dan *skill* tentang segala aspek yang menjadi bagian sebuah institusi diklat agar mampu berattitude sebagaimana seharusnya penyelenggara diklat.

Melalui pelatihan TOC (*Training Officer Course*) peserta pelatihan akan mengetahui fungsi dan peran masing-masing dan bersinergi untuk bekerjasama mencapai tujuan Organisasi. *Output* dari kegiatan tersebut adalah peserta (lulusan) diklat dengan kompetensi sesuai yang diharapkan dan dikuatkan dengan sertifikat. *Outcome* atau dampaknya berupa peningkatan produktivitas yang diberikan kepada organisasi. Beberapa tujuan yang ingin dicapai dari pelatihan TOC diantaranya adalah mampu memahami tugas dan tanggung jawab sebagai penyelenggara diklat yang baik dan profesional, meningkatkan kemampuan penyelenggara diklat dalam mempersiapkan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan penyelenggaraan diklat.

Pada tahun 2019 pegawai PPSDM POM Badan POM mengikuti Diklat TOC yang diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI sebanyak 3 (tiga) orang pada bulan Juni, 5 (lima) orang pada bulan Juli, serta menyelenggarakan *In House Training* TOC bersama LAN RI pada bulan November dengan jumlah peserta sebanyak 15 (lima belas) orang dimana didalamnya terdapat pegawai ASN di PPSDM POM Badan POM sebanyak 5 (lima) orang. Diklat tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi dibandingkan pelatihan TOC

sebelumnya bagi peserta yang telah mengikuti pelatihan TOC pada tahun 2018 serta menambah pengetahuan baru bagi peserta yang baru mengikuti pelatihan TOC.

Manajemen diklat adalah pengelolaan diklat yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Manajemen diklat merupakan upaya yang sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh komponen diklat guna mencapai tujuan program yang efektif dan efisien. Dalam membuat diklat yang efektif dan efisien diperlukan pengelola diklat yang kompeten dalam mengelola pengembangan SDM. Dengan demikian pelatihan *Management of Training* (MOT) bagi pengelola diklat dirasa perlu untuk meningkatkan kemampuan para pengelola diklat dalam melaksanakan tugasnya yang berupa pelayanan kepada peserta, fasilitator, dan para *stakeholders*. Pelatihan MOT juga dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pengelola lembaga diklat dalam mengelola diklat dengan efektif, efisien, dan profesional.

Para pejabat struktural PPSDM POM selaku pengelola diklat telah mengikuti pelatihan MOT yang diselenggarakan oleh pihak swasta pada tahun 2018, namun pada tahun 2019 beberapa pejabat struktural mengikuti pelatihan MOT kembali yang diselenggarakan oleh LAN RI. Dengan mengikuti pelatihan MOT yang diselenggarakan oleh LAN RI diharapkan para pejabat struktural yang mengikuti diklat mampu menambah kompetensinya sebagai pengelola diklat. Pejabat yang mengikuti pelatihan MOT pada tahun 2019 sebanyak 3 (tiga) orang dimana 2 (dua) orang pada bulan Juni dan 1 (satu) orang pada bulan Oktober.

b. Melaksanakan *Benchmarking* Lembaga Diklat terakreditasi

Dalam rangka pembentukan lembaga diklat terakreditasi, perlu disusun konsep yang matang dan kompresensif, beberapa hal menjadi perhatian ketika pelaksanaan *benchmarking*, di antaranya aspek penyiapan kebutuhan sarana dan prasarana, jenis program kerja, kebutuhan anggaran untuk pemenuhan persyaratan akreditasi, dan pelaksanaan diklat itu sendiri agar profesional dan akuntabel. Pada

tahun 2019 PPSDM POM melaksanakan *Benchmarking* bersamaan dengan adanya kegiatan *In House Training* TOC bersama LAN RI dimana terdapat agenda untuk melakukan studi lapangan. Studi Lapangan dilakukan ke Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Sekretariat Negara (Pusdiklat Kemensetneg) di Jakarta pada bulan Desember tahun 2019. Dalam kunjungan tersebut selain peserta TOC, yang didalamnya terdapat penyelenggara diklat, dihadiri pula oleh perwakilan beberapa pengelola diklat dari PPSDM POM.

c. Melaksanakan *Sharing Session* dengan Lembaga Diklat terakreditasi

Sebelum pengajuan akreditasi lembaga diklat, PPSDM POM perlu melakukan beberapa persiapan agar lembaga diklat dapat terakreditasi. PPSDM POM merupakan lembaga diklat yang baru berdiri serta tahun 2019 adalah tahun pertama mengajukan akreditasi, maka diperlukan banyak pembelajaran tentang ketentuan, prosedur, serta proses akreditasi. Maka dari itu PPSDM POM mengundang beberapa lembaga diklat terakreditasi yaitu Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Negara (Pusbang ASN BKN) Ciawi dan Pusat Pelatihan Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi untuk melakukan *sharing* terkait persiapan serta proses akreditasi.

d. Adanya proses *inpassing* Jabatan Fungsional Widyaiswara

Widyaiswara merupakan jabatan fungsional yang memiliki ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk mendidik, mengajar, serta melatih ASN. Jabatan Fungsional Widyaiswara memiliki peranan sebagai fasilitator dalam proses belajar mengajar. Maka dari itu PPSDM POM membutuhkan pegawai dengan jabatan tersebut dalam mendukung proses penyusunan kurikulum serta proses penyelenggaraan diklat. Pada tahun 2019, terdapat satu orang pegawai Badan POM yang diusulkan untuk *inpassing* Jabatan Fungsional Widyaiswara dan penempatannya di PPSDM POM. Pegawai tersebut telah mengikuti dan lulus seleksi / uji kompetensi pada tanggal 30 Agustus 2019 yang diselenggarakan di LAN RI.

e. Melakukan perbaikan sarana dan prasarana diklat

Sarana dan prasarana merupakan komponen yang dapat dianggap penting dalam penyelenggaraan sebuah diklat. sarana dan prasarana dan mendukung secara tidak langsung terhadap penilaian peserta akan baik atau buruknya suatu penyelenggaraan diklat. Pada tahun 2018 PPSDM POM belum memiliki sarana yang cukup mendukung untuk menyelenggarakan diklat, namun pada tahun 2019 telah dilakukan beberapa upaya untuk terus meningkatkan kualitas layanan dalam hal sarana prasarana. Pada tahun 2019, PPSDM POM telah menambah satu lantai bangunan yang diperuntukkan untuk ruang kelas diklat. Pada lantai tersebut terdapat 2 (dua) ruang kelas, 1 (satu) ruang untuk *coffee break*, 1 (satu) ruang *lobby/receptionist*, 1 (satu) musholla, dan 2 (dua) toilet.

Selain penambahan lantai, PPSDM POM juga terus mempersiapkan peningkatan kualitas sarana dan prasarana dengan melakukan pengadaan kajian pembangunan gedung diklat di Semarang. PPSDM POM memiliki rencana untuk mempersiapkan gedung diklat di Semarang dengan memanfaatkan salah satu asset Badan POM yang sekarang sudah tidak digunakan, yaitu lahan yang dulunya digunakan sebagai kantor Balai Besar POM di Semarang. Setelah kantor tersebut berpindah lokasi, maka lahan tersebut tidak ada yang menggunakannya. PPSDM POM melakukan kajian terhadap kondisi *existing* bangunan tersebut serta melakukan perencanaan pembangunan gedung diklat agar lahan tersebut dapat dimanfaatkan. PPSDM POM terus berupaya untuk dapat membangun gedung diklat karena sarana dan prasana merupakan salah satu komponen yang menentukan dalam penilaian akreditasi lembaga diklat.

f. Penerapan *Quality Management System* (QMS) ISO 9001:2015

Dalam menjalankan administrasi dan kegiatan diperlukan suatu standar agar mutu yang dihasilkan baik. Proses manajemen kualitas dalam seluruh bagian organisasi perusahaan telah berkembang menjadi *Quality Management System*. Untuk memperdalam pemahaman pegawai PPSDM POM pada ISO 9001:2015, PPSDM POM melakukan sosialisai QMS ISO 9001: 2015 pada bulan Juli 2019. Selain itu PPSDM POM pun telah dilakukan audit eksternal oleh TUV

Rheinland pada bulan Agustus, dari hasil audit tersebut dinyatakan bahwa PPSDM POM berhak mendapatkan sertifikat SNI ISO 9001:2015. Sertifikat tersebut berlaku dari 10 September 2019 sampai 17 November 2021. Dengan diterapkan QMS diharapkan dapat mendukung proses akreditasi dimana PPSDM POM terus mempertahankan mutu penyelenggaraan diklat.

Sasaran Kegiatan 9

Terwujudnya RB PPSDM POM sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019

Tabel 46. Target dan Realisasi Kinerja Sasaran Ke-9: Terwujudnya RB PPSDM POM Sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019

SK-9 Terwujudnya RB PPSDM POM sesuai dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019						
Kode	Indikator Kinerja			Target	Realisasi	Capaian
SK-9	Nilai	AKIP	Pusat Pengembangan SDM POM	81	76.65	94.63%

Target IKK Tahun 2019

Target IKK tersebut untuk tahun 2019 adalah sebagaimana mandatori dari Kepala Badan POM adalah sebesar 75% dengan periode pelaporan tahunan. Target tersebut terdapat peningkatan dibandingkan target tahun sebelumnya, dimana pada tahun 2018 memiliki target nilai sebesar 78 (tujuh puluh delapan) dan pada tahun 2019 menjadi 81 (delapan puluh satu).

Realisasi IKK Tahun 2019

Hasil evaluasi yang dilakukan oleh Inspektorat Utama menunjukkan bahwa PPSDM POM memperoleh nilai AKIP 76.65 atau predikat Sangat Baik (BB) dengan kriteria pencapaian indikator sasaran **BAIK**. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa PPSDM POM telah cukup akuntabel dan berkinerja baik, serta telah memiliki manajemen kinerja yang andal. Rincian penilai tersebut tertuang dalam Tabel 47.

Tabel 47. Rincian Penilaian AKIP PPSDM POM

Komponen Yang Dinilai		Bobot (%)	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	30	26.01
b.	Pengukuran Kinerja	25	19.06
c.	Pelaporan Kinerja	15	11.46
d.	Evaluasi Internal	10	7.06
e.	Capaian Kinerja	20	13.06
Nilai Hasil Evaluasi		100	76.65
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			Sangat Baik (BB)

Walaupun PPSDM POM telah mendapatkan nilai sangat baik (BB), akan tetapi belum mencapai target yang ditetapkan yaitu 81.

Perbandingan realisasi dan target IKK tahun 2019

T/K	Q1	Q2	Q3	Q4	Tahunan
Target	-	-	-	81	81
Realisasi	-	-	-	76.55	76.55
Nilai					

Perbandingan realisasi dan target IKK Tahun 2019 dan tahun tahun sebelumnya

Uraian	2015	2016	2017	2018	2019
Indeks Target				78	81
Indeks Realisasi					76.55
Perubahan Realisasi					

Isu, permasalahan, tindakan, dan action plan

Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dan pencapaian kinerja organisasi. Komponen yang dievaluasi adalah: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Pencapaian Sasaran Kinerja. Evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Inspektorat Utama dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Tujuan evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*) serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Dari hasil evaluasi terdapat beberapa hal yang perlu mendapat perhatian serta penyempurnaan untuk kedepannya, yaitu :

a. Perencanaan

Dokumen renstra PPSDM POM telah memuat tujuan dan indikator keberhasilan, namun belum disertai target yang akan dicapai dan metode pengukurannya. Maka dari itu, untuk kedepannya PPSDM POM perlu menyempurnakan dokumen renstra dengan menyertai target indikator keberhasilan.

b. Pengukuran

Belum adanya prosedur formal terkait pengumpulan dan pengukuran data kinerja yang sistematis dan mampu telusur meskipun secara aktual telah terdapat mekanisme internal untuk pengumpulan dan

pengukuran data kinerja dari masing-masing bidang. PPSDM POM kedepannya akan terus berupaya menyempurnakan pengukuran kinerja pada laporan SAKIP, terutama terkait mekanisme pengumpulan dan pengukuran data kinerja yang sistematis dan mampu telusur.

c. Pelaporan

Laporan Kinerja PPSDM POM telah menyajikan informasi kinerja yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, namun informasi capaian kinerja yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja. PPSDM POM kedepannya akan memanfaatkan informasi capaian kinerja untuk peningkatan kinerja organisasi yang lebih baik pada periode berikutnya.

d. Evaluasi Kinerja

Informasi kinerja PPSDM POM telah digunakan sebagai bahan evaluasi internal secara triwulan dan sebagian telah dituangkan dalam laporan kinerja, namun belum terdapat kesinambungan evaluasi, rencana aksi, dan evaluasi terhadap rencana aksi. PPSDM POM akan berupaya kedepannya untuk menyempurnakan penyajian informasi pengukuran kinerja pada laporan SAKIP dengan memberikan bukti bahwa hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti dalam rencana aksi dan disampaikan atau dikomunikasikan kepada pihak yang berkepentingan. Selain itu memperkuat monitoring periodic termasuk memberikan rekomendasi untuk perbaikan capaian kinerja serta upaya perbaikan yang telah dilakukan.

e. Capaian Kinerja

Terdapat 2 (dua) indikator kinerja yang tidak memenuhi target 2018 (dengan predikat kriteria cukup) yaitu persentase ketersediaan dokumen pengembangan kompetensi terhadap rencana induk pengembangan kompetensi dan persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya terhadap total SDM Badan POM. PPSDM POM akan memperhatikan capaian tahun sebelumnya agar kinerja kedepannya akan lebih baik lagi serta meningkatkan penerapan budaya kinerja melalui pemanfaatan hasil evaluasi kinerja internal.

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

1. Belum optimalnya sosialisasi kebijakan terkait pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan, sehingga masih banyak pegawai melakukan pengembangan kompetensi tidak sesuai dengan pedoman yang sudah ditetapkan.
2. Belum optimalnya pelaksanaan pengembangan kompetensi menggunakan metode lain selain pelatihan klasikal, sehingga masih mengandalkan pola pelatihan dikelas, walaupun sudah ada beberapa yang menggunakan metode *blended learning* (disertai *e-learning*).
3. Terbatasnya anggaran pengembangan kompetensi di PPSPDM POM, sehingga belum dapat memenuhi pengembangan kompetensi minimal 20 JP untuk seluruh SDM Badan POM. Namun permasalahan ini dapat teratasi karena unit lain juga menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi bagi pegawainya.
4. Belum memadainya sumber daya di PPSPDM baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dimana sampai saat ini PPSPDM belum memiliki tenaga widyaiswara sebagai salah satu syarat wajib dalam pengajuan akreditasi lembaga diklat. Baru 1 (satu) orang pegawai Badan POM yang lulus uji kompetensi Widyaiswara namun belum dapat menduduki jabatan sebagai widyaiswara di tahun 2019.
5. Belum memiliki sarana dan prasarana penyelenggaraan penilaian maupun pengembangan kompetensi yang memadai, sebagai persyaratan utama dalam akreditasi lembaga diklat. Saat ini PPSPDM POM masih dalam status sewa gedung milik swasta.
6. Belum optimalnya penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan penilaian maupun pengembangan kompetensi.

RENCANA TINDAK LANJUT

Adapun rencana tindak lanjut yang kami usulkan adalah sebagai berikut :

1. Optimalisasi sosialisasi kebijakan terkait pengembangan kompetensi melalui berbagai media yang ada, salah satunya penguatan peran pejabat fungsional analis kepegawaian di unit kerja sebagai perpanjangan tangan dari Badan POM.
2. Penetapan pedoman pengembangan kompetensi di lingkungan Badan POM, sehingga diharapkan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi di Badan POM lebih terkoordinir dengan baik. Selain itu dalam pedoman tersebut memperbolehkan unit teknis menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi teknis, dengan persetujuan dari PPSPDM POMa Badan POM .

3. Pemanfaatan pedoman *Coaching* dan *Mentoring* serta sosialisasi untuk optimalisasi pengembangan kompetensi SDM Badan POM.
4. Menginisiasi dilakukannya kesepakatan dengan Lembaga Administrasi Negara dalam rangka pembinaan pengembangan lembaga diklat di PPSDM, baik dari segi sarana dan prasarana maupun segi pemenuhan SDM yang dibutuhkan. Hal ini juga dilakukan dalam rangka percepatan akreditasi.
5. Melakukan kerjasama dengan lembaga diklat yang sudah terakreditasi dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM Badan POM.
6. Merencanakan percepatan pembangunan sarana diklat ataupun pemanfaatan sarana Badan POM yang tidak digunakan untuk dialihfungsikan sebagai sarana diklat.
7. Mengoptimalkan sarana informasi yang sudah ada seperti sub site ppsdm.po.go.id, aplikasi siasn terutama menu pengembangan kompetensi, maupun *Learning Management System* untuk optimalisasi penyelenggaraan pelatihan maupun penilaian kompetensi menggunakan teknologi informasi. Dalam pengembangannya PPSDM berkoordinasi dengan Pusat Data dan Informasi serta Biro Umum dan SDM.

PENGUKURAN KINERJA KEGIATAN

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

AKUNTABILITAS KEUANGAN

Akuntabilitas keuangan atau akuntabilitas *financial* merupakan pertanggung-jawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan dana publik (*public money*) secara ekonomis, efisien dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana, serta korupsi. Akuntabilitas financial ini sangat penting karena menjadi sorotan utama masyarakat. Akuntabilitas ini mengharuskan lembaga-lembaga publik untuk membuat laporan keuangan untuk menggambarkan kinerja *financial* organisasi kepada pihak luar.

PPSDM POM senantiasa melakukan upaya perbaikan dan menunjukkan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan pelaporan keuangan untuk meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan. Pada tahun 2019 pagu anggaran PPSDM POM adalah Rp.41.542.375.000,- dengan realisasi sebesar Rp.40.626.542.325,- (97.80%). Pagu dan realisasi anggaran berdasarkan sasaran strategis dan kegiatan PPSDM POM dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 48. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Sasaran Strategis PPSDM POM

NO	SASARAN STRATEGIS	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
1	Meningkatnya SDM Badan POM yang Memenuhi Standar Kompetensi	2.619.406.000	2.475.990.491	94,52
2	Meningkatnya SDM Badan POM Yang Dinilai Kompetensinya			
3	Tersedianya Dokumen Pengembangan Kompetensi yang Komprehensif	1.336.368.000	1.304.592.965	97,62
4	Meningkatnya SDM Badan POM yang Dikembangkan Kompetensinya	6.487.912.000	6.469.496.384	99,71
5	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM	21.377.832.000	20.907.879.044	97,80
6	Tersedianya Sumber Daya Pengembangan Kompetensi	275.768.000	262.633.781	95,23
7	Terwujudnya RB PPSDM Badan POM Sesuai Dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019	541.200.000	541.039.000	99,97
8	Terwujudnya RB Badan POM Terkait Manajemen Perubahan Sesuai Dengan Road Map RB Badan POM 2015-2019	4.394.762.000	4.344.054.485	99,97
9	Terlaksananya Rencana Aksi RB Badan POM Terkait Manajemen Perubahan	3.988.795.000	3.876.952.360	99,97
TOTAL		41.542.375.000	40.626.542.325	97,80

Tabel 49. Pagu dan Realisasi Keuangan Berdasarkan Kegiatan Pusat

NO	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
1	Penilaian dan pemetaan kompetensi pegawai	2.619.406.000	2.475.990.491	94,52

NO	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
2	Review dan penyusunan dokumen pengembangan pegawai.	1.336.368.000	1.304.592.965	97,62
3	Peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan lanjutan	6.487.912.000	6.469.496.384	99,71
4	Peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) / workshop / bimtek / seminar / penugasan	21.377.832.000	20.907.879.044	97,80
5	Akreditasi / mutu yang diperoleh (sistem / lembaga / per entitas diklat)	275.768.000	262.633.781	95,23
6	Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi	541.200.000	541.039.000	99,97
TOTAL		41.542.375.000	40.626.542.325	97,80

EVALUASI EFISIENSI

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

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

Sedangkan standar efisiensi (SE) merupakan angka pembanding yang dijadikan dasar dalam menilai efisiensi. Dalam hal ini, SE yang digunakan adalah indeks efisiensi sesuai rencana capaian, yaitu 1, yang diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} SE &= \frac{\% \text{ Rencana Capaian } \textit{Output}}{\% \text{ Rencana Capaian } \textit{Input}} \\ &= \frac{100\%}{100\%} \\ &= 1 \end{aligned}$$

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

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

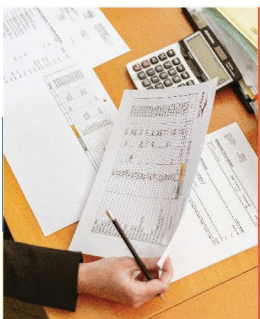
Kemudian, terhadap kegiatan yang efisien atau tidak efisien tersebut diukur tingkat efisiensi (TE), yang menggambarkan seberapa besar efisiensi / ketidakefisienan yang terjadi pada masing-masing kegiatan, dengan menggunakan rumus berikut :

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

Pada tahun 2019, seluruh kegiatan masuk kedalam predikat **efisien** dimana nilai IEnya lebih besar dari nilai SE. Dalam konteks ini, tingkat efisiensi adalah bersifat relatif, artinya kegiatan yang dinyatakan efisien dalam buku ini dapat berubah menjadi tidak efisien setelah dievaluasi/diaudit oleh pihak lain, begitu pula sebaliknya. Dalam buku ini, perhitungan efisiensi kegiatan hanya didasarkan pada rasio antara *output* dan *input*, yang hanya berupa dana. Ke depan pengukuran efisiensi kegiatan perlu juga mempertimbangkan *input* yang lain, dengan dukungan data yang lebih memadai. Formulir pengukuran efisiensi kegiatan secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 5 buku ini.

BAB IV

PENUTUP



BAB IV

PENUTUP

Laporan Kinerja PPSDM POM Tahun 2019 ini merupakan gambaran pencapaian kinerja dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Penetapan Kinerja PPSDM POM Badan POM. Laporan ini adalah pertanggungjawaban pelaksanaan program PPSDM POM dalam Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.

Sampai dengan akhir Tahun Anggaran 2019, PPSDM POM telah merealisasikan anggaran sebesar Rp. 40.626.542.325,- (97.80%) dengan pagu anggaran Rp. 41.542.375.000,-.

Berdasarkan hasil monitoring atas pencapaian kinerja tahun 2019, dari 9 IKK yang diukur, terdapat 4 IKK dengan capaian kinerja dengan SANGAT BAIK, dan 5 IKK dengan capaian kinerja dengan BAIK.

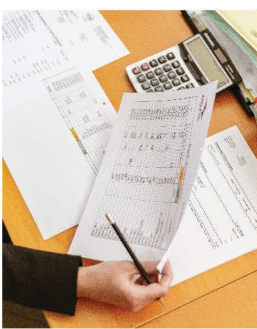
Sebagai evaluasi atas pencapaian target kinerja tersebut, mengharuskan PPSDM POM, mengambil langkah-langkah perbaikan, antara lain peningkatan intensitas komunikasi antara pihak-pihak terkait, baik di lingkungan internal organisasi maupun entitas terkait pelaksanaan tindak lanjut.

Akhir kata, kami berharap Laporan Kinerja PPSDM POM Badan POM Tahun 2019 dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas PPSDM POM Badan POM kepada para pemangku kepentingan (*stakeholder*), sekaligus dapat digunakan sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan guna peningkatan kinerja di masa mendatang.



Educate
Engage
Empower

LAMPIRAN



- Lampiran 1. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Kegiatan PPSDMPOM2017- 2019

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan											
Kode SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK		Target		Satuan	Kode IS	Inisiatif Strategis Organisasi		
					2017	2018	2019				
CUSTOMER PERSPECTIVE											
SK 1	Meningkatnya SDM BPOM yang memenuhi Standar Kompetensi.	1	Persentase SDM BPOM yang memenuhi Standar Kompetensi terhadap total SDM.		70	72	75	Persen.	-	-	
SK 2	Terwujudnya RB BPOM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB BPOM 2015-2019.	2	Nilai RB BPOM Manajemen Perubahan.		3.72	3.80	3.85	Persen.	-	-	
SK 3	Tersedianya dokumen Pengembangan Kompetensi yang komprehensif.	3	Persentase ketersediaan dokumen Pengembangan Kompetensi terhadap rencana induk Pengembangan Kompetensi.		-	37	66	Persen.	3.1	Mengkoordinasikan penyusunan rencana induk Pengembangan Kompetensi SDM BPOM.	

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan

Kode SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	2017	Target 2018	2019	Satuan	Kode IS	Inisiatif Strategis Organisasi
SK 4	Meningkatnya SDM BPOM yang dinilai kompetensinya.	4	Persentase SDM yang dinilai kompetensinya terhadap target SDM yang dinilai pada tahun berjalan.	-	80	85	Persen.	4.1	Mengkoordinasikan penyelenggaraan Penilaian Kompetensi.
SK 5	Meningkatnya SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya.	5	Persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya terhadap total SDM BPOM.	-	72	75	Persen.	5.1	Mengkoordinasikan penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.
SK 6	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM.	6	Nilai penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	-	3.80	3.88	-	6.1	Mengkoordinasikan peningkatan sumber daya Pengembangan Kompetensi.
SK 7	Terlaksananya rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan.	7	Persentase realisasi rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan.	-	72	75	Persen.	7.1	Mengkoordinasikan review Roadmap RB BPOM terkait Manajemen Perubahan.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan

Kode SK	Sasaran Kegiatan	Kode IKK	IKK	2017	Target 2018	2019	Satuan	Kode IS	Inisiatif Strategis Organisasi	
								7.2	Mengkoordinasikan pelaksanaan monitoring rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan hasil review.	
								7.3	Mengkoordinasikan pengukuran capaian RB unit kerja di lingkungan BPOM.	
SK 8	Tersedianya sumber daya Pengembangan Kompetensi.	8	Nilai Akreditasi Lembaga Diklat.	-	-	C	-	8.1	Mengkoordinasikan peningkatan Sumber Daya Pengembangan Kompetensi.	
SK 9	Terwujudnya RB PPSPDM POM sesuai dengan Road Map RB BPOM 2015-2019.	9	Nilai AKIP Pengembangan POM.	Pusat SDM	-	78	81	-	9.1	Implementasi Manajemen Kinerja BPOM di PPSPDM POM.

Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Tahun 2019



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019 PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dra. Elin Herlina, Apt, MP.
Jabatan : Sekretaris Utama Badan POM
sebagai Pembina Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM)

selanjutnya disebut Pihak Pertama.

Nama : Dr. Ir. Penny K. Lukito, M.CP.
Jabatan : Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan
selaku atasan langsung Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak Kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan



Dr. Ir. Penny K. Lukito, M.CP.

Jakarta, 2 Januari 2019
Sekretaris Utama
sebagai Pembina PPSPDM POM



Dra. Elin Herlina, Apt, MP.



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

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

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019 PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET
1	Meningkatnya SDM BPOM yang memenuhi Standar Kompetensi.	Persentase SDM BPOM yang memenuhi Standar Kompetensi terhadap total SDM.	75%
2	Terwujudnya RB BPOM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB BPOM 2015-2019.	Nilai RB BPOM Manajemen Perubahan.	3,85
3	Tersedianya dokumen Pengembangan Kompetensi yang komprehensif.	Persentase ketersediaan dokumen Pengembangan Kompetensi terhadap rencana induk Pengembangan Kompetensi.	66%
4	Meningkatnya SDM BPOM yang dinilai kompetensinya.	Persentase SDM yang dinilai kompetensinya terhadap target SDM yang dinilai pada tahun berjalan.	90%
5	Meningkatnya SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya.	Persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya terhadap total SDM BPOM.	75%
6	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM.	Nilai penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	3,88
7	Terlaksananya rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan.	Persentase realisasi rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan.	75%
8	Tersedianya Sumber Daya Pengembangan Kompetensi.	Nilai Akreditasi Lembaga Diklat.	C
9	Terwujudnya RB PPSPDM POM sesuai dengan Road Map RB BPOM 2015-2019.	Nilai AKIP Pusat Pengembangan SDM POM.	81



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

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

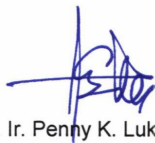
Program

1. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan
Tugas Teknis Lainnya BPOM

Anggaran

Rp.32.197.794.000,-

Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan



Dr. Ir. Penny K. Lukito, M.CP.

Jakarta, 2 Januari 2019
Sekretaris Utama
sebagai Pembina PPSPDM POM



Dra. Elin Herlina, Apt, MP.

Lampiran 3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Tahun 2019



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

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

RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019 **PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA** **PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN**

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET			
			B3	B6	B9	B12
1	Meningkatnya SDM BPOM yang memenuhi Standar Kompetensi.	Persentase SDM BPOM yang memenuhi Standar Kompetensi terhadap total SDM.	-	-	-	75%
2	Terwujudnya RB BPOM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB BPOM 2015-2019.	Nilai RB BPOM Manajemen Perubahan.	-	-	-	3,85
3	Tersedianya dokumen Pengembangan Kompetensi yang komprehensif.	Persentase ketersediaan dokumen Pengembangan Kompetensi terhadap rencana induk Pengembangan Kompetensi.	20%	40%	50%	66%
4	Meningkatnya SDM BPOM yang dinilai kompetensinya.	Persentase SDM yang dinilai kompetensinya terhadap target SDM yang dinilai pada tahun berjalan.	25%	40%	75%	90%



BADAN POM

BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

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

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET			
			B3	B6	B9	B12
5	Meningkatnya SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya.	Persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya terhadap total SDM BPOM.	25%	45%	65%	75%
6	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM.	Nilai penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	3,80	3,82	3,85	3,88
7	Terlaksananya rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan.	Persentase realisasi rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan.	30%	60%	72%	75%
8	Tersedianya Sumber Daya Pengembangan Kompetensi.	Nilai Akreditasi Lembaga Diklat.	-	-	-	C
9	Terwujudnya RB PPSPDM POM sesuai dengan Road Map RB BPOM 2015-2019.	Nilai AKIP Pusat Pengembangan SDM POM.	-	-	-	81

Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan



Dr. Ir. Penny K. Lukito, M.CP.

Jakarta, 2 Januari 2019

Sekretaris Utama
sebagai Pemfina PPSPDM POM



Dra. Elin Herlina, Apt, MP.



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

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

KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA
BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN
NOMOR : HK.04.02.82.01.19.0025

TENTANG

RENCANA KINERJA TAHUNAN
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
TAHUN 2019

SEKRETARIS UTAMA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN,

- Menimbang : a. bahwa sesuai dengan amanah Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan sebagai salah satu unit kerja di Badan Pengawas Obat dan Makanan wajib menyusun Rencana Strategis sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional;
- b. bahwa sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis perlu dijabarkan dalam perencanaan kinerja tahunan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menyusun dan menetapkan Keputusan Sekretaris Utama Badan Pengawas Obat dan Makanan tentang Rencana Kinerja Tahunan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2019;
- 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);



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

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

-2-

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
3. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
4. Peraturan Presiden RI Nomor 60 Tahun 2015 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2016 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 137);
5. Peraturan Presiden RI Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 180);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 26 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan;
8. Rencana Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2018.



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

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

-3-

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN TENTANG RENCANA KINERJA TAHUNAN PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2019.
- Pertama : Rencana Kinerja Tahunan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2019 merupakan penjabaran sasaran dan program yang terdapat dalam Rencana Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2019, Rencana Kerja Pemerintah Badan Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2019, dan Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan tahun 2015-2019.
- Kedua : Rencana Kinerja Tahunan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2019 menjadi dasar penyusunan program dan kegiatan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2019.
- Ketiga : Rencana Kinerja Tahunan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2019 sebagaimana tersebut dalam lampiran Keputusan ini.



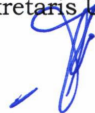
BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

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

-4-

Keempat : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini, maka akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 2 Januari 2019
Sekretaris Utama



Dra. Elin Herlina, Apt, MP.



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

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

-5-

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN SEKRETARIS UTAMA BADAN
PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN
NOMOR HK.04.02.82.01.19.0025
TENTANG
RENCANA KINERJA TAHUNAN PUSAT
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2019

**RENCANA KINERJA TAHUNAN
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
TAHUN 2019**

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET
1	Meningkatnya SDM BPOM yang memenuhi Standar Kompetensi.	Persentase SDM BPOM yang memenuhi Standar Kompetensi terhadap total SDM.	75%
2	Terwujudnya RB BPOM terkait Manajemen Perubahan sesuai dengan Road Map RB BPOM 2015-2019.	Nilai RB BPOM Manajemen Perubahan.	3,85
3	Tersedianya dokumen Pengembangan Kompetensi yang komprehensif.	Persentase ketersediaan dokumen Pengembangan Kompetensi terhadap rencana induk Pengembangan Kompetensi.	66%
4	Meningkatnya SDM BPOM yang dinilai kompetensinya.	Persentase SDM yang dinilai kompetensinya terhadap target SDM yang dinilai pada tahun berjalan.	90%



BADAN POM

BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

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

-6-

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET
5	Meningkatnya SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya.	Persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya terhadap total SDM BPOM.	75%
6	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM.	Nilai penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.	3,88
7	Terlaksananya rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan.	Persentase realisasi rencana aksi RB BPOM terkait Manajemen Perubahan.	75%
8	Tersedianya Sumber Daya Pengembangan Kompetensi.	Nilai Akreditasi Lembaga Diklat.	C
9	Terwujudnya RB PPSDM POM sesuai dengan Road Map RB BPOM 2015-2019.	Nilai AKIP Pusat Pengembangan SDM POM.	81

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 2 Januari 2019
Sekretaris Utama



Dra. Elin Herlina, Apt, MP.

Lampiran 4. Pengukuran Kinerja Kegiatan PPSPMPOM Tahun 2019

NO	KEGIATAN	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI	
			(Rp)	(%)
1	Penilaian dan pemetaan kompetensi pegawai	2.619.406.000	2.475.990.491	94,52
2	Review dan penyusunan dokumen pengembangan pegawai.	1.336.368.000	1.304.592.965	97,62
3	Peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan lanjutan	6.487.912.000	6.469.496.384	99,71
4	Peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) / workshop / bimtek / seminar / penugasan	21.377.832.000	20.907.879.044	97,80
5	Akreditasi / mutu yang diperoleh (sistem / lembaga / per entitas diklat)	275.768.000	262.633.781	95,23
6	Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi	541.200.000	541.039.000	99,97
TOTAL		41.542.375.000	40.626.542.325	97,80

Lampiran 5. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDMPOM Tahun 2019

PENGUKURAN EFISIENSI KEGIATAN PUSAT PENGEMBANGAN SDM PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2019														
KEGIATAN		SUB KEGIATAN		INPUT/KEUANGAN			OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI	TE
URAIAN		URAIAN		PAGU	REALISASI	TARGET	REALISASI		INPUT	OUTPUT				
SK 1	Meningkatnya SDM BPOM yang Memenuhi Standar Kompetensi	4.1	Penilaian dan pemetaan kompetensi pegawai	Rp2,619,406,000	Rp2,475,990,491	2893	orang	3192	94.5249	110.34	1.167262	1	Efisien	0.17
SK 4	Meningkatnya SDM BPOM Yang Dinilai Kompetensinya					1306	orang	1358	94.5249	103.98	1.100045	1	Efisien	0.10
SK 3	Tersedianya Dokumen Pengembangan Kompetensi yang Komprehensif	3.1	Review dan penyusunan dokumen pengembangan pegawai.	Rp1,336,368,000	Rp1,304,592,965	111	dokumen	115	97.6223	103.60	1.06127	1	Efisien	0.06
		A	Penyusunan standar / peraturan / pedoman / dokumen / perangkat di bidang standardisasi dan penilaian kompetensi	Rp1,336,368,000	Rp1,304,592,965	111	dokumen	115	97.6223	103.60	1.06127	1	Efisien	0.06
SK 5	Meningkatnya SDM BPOM yang Dikembangkan Kompetensinya	5.1	Peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan lanjutan	Rp6,487,912,000	Rp6,469,496,384	85	orang	124	99.7162	145.88	1.462976	1	Efisien	0.46
		A	Pengelolaan peningkatan kompetensi	Rp89,562,000	Rp87,468,925	4	Hasil Keputusan Tim Penataan	4	97.663	100.00	1.023929	1	Efisien	0.02

PENGUKURAN EFISIENSI KEGIATAN PUSAT PENGEMBANGAN SDM PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2019

KEGIATAN		SUB KEGIATAN		INPUT/KEUANGAN			OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI	TE
URAIAN		URAIAN		PAGU	REALISASI	TARGET	REALISASI		INPUT	OUTPUT				
							SDM							
							BPOM							
		B	Pembiayaan tugas belajar	Rp6,273,000,000	Rp6,256,715,977	85	orang	201	99.7404	236.47	2.37086	1	Efisien	1.37
		C	Pemberangkatan dan kepulangan peserta tugas belajar	Rp125,350,000	Rp125,311,482	19	orang	21	99.9693	110.53	1.105603	1	Efisien	0.11
SK 6	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM	5.2	Peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) / workshop / bimtek / seminar / penugasan	Rp21,377,832,000	Rp20,907,879,044	75	persen	89	97.8017	118.32	1.209795	1	Efisien	0.21
		A	Pelatihan kepemimpinan	Rp1,972,474,000	Rp1,929,664,881	47	orang	46	97.8297	97.87	1.000436	1	Efisien	0.00
		B	Penyelenggaraan diklat manajemen	Rp2,459,920,000	Rp2,376,596,309	1,798	orang	2,981	96.6127	165.80	1.716081	1	Efisien	0.72
		C	Penyelenggaraan diklat teknis dan fungsional / workshop / bimtek	Rp4,238,045,000	Rp4,129,846,852	1,797	orang	3,039	97.447	169.12	1.735459	1	Efisien	0.74
		D	Pendidikan dan pelatihan orientasi CPNS	Rp601,899,000	Rp601,594,500	1,064	orang	1,064	99.9494	100.00	1.000506	1	Efisien	0.00
		E	Pendidikan dan pelatihan dasar CPNS	Rp3,593,166,000	Rp3,580,197,386	1,064	orang	1,061	99.6391	99.72	1.000793	1	Efisien	0.00

PENGUKURAN EFISIENSI KEGIATAN PUSAT PENGEMBANGAN SDM PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2019

KEGIATAN		SUB KEGIATAN		INPUT/KEUANGAN			OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI	TE
URAIAN		URAIAN		PAGU	REALISASI	TARGET	REALISASI		INPUT	OUTPUT				
		F	Sosialisasi Badan POM / kerjasama dengan instansi / lembaga pendidikan	Rp127,950,000	Rp127,547,350	2	kegiatan	2	99.6853	100.00	1.003157	1	Efisien	0.00
		G	Ujian dinas (UD) / ujian penyesuaian kenaikan pangkat (UPKP) / alih jenjang	Rp19,410,000	Rp18,412,800	33	orang	40	94.8624	121.21	1.277767	1	Efisien	0.28
		H	Koordinasi lintas sektor	Rp99,150,000	Rp96,453,442	17	kegiatan	17	97.2803	100.00	1.027957	1	Efisien	0.03
		I	Pelatihan dasar CPNS (bahan anggaran)	Rp8,265,818,000	Rp8,047,565,524	1064	orang	1,064	97.3596	100.00	1.02712	1	Efisien	0.03
SK 8	Tersedianya Sumber Daya Pengembangan Kompetensi	8.1	Akreditasi / mutu yang diperoleh (sistem / lembaga / per entitas diklat)	Rp275,768,000	Rp262,633,781	2	kegiatan	2	95.2372	100.00	1.05001	1	Efisien	0.05
		A	Evaluasi dan diklat widyaiswara / pengelola diklat	Rp78,578,000	75,903,700	5	kegiatan	5	96.5966	100.00	1.035233	1	Efisien	0.04
		E	Koordinasi / keikutsertaan dalam kegiatan Badan POM / instansi eksternal	Rp197,190,000	186,730,081	17	kegiatan	17	94.6955	100.00	1.056016	1	Efisien	0.06
SK 9	Terwujudnya RB PPSDM BPOM Sesuai Dengan Road Map RB BPOM 2015-2019	9.1	Pengadaan perangkat pengolah data dan komunikasi	Rp541,200,000	Rp541,039,000	51	unit	51	99.9703	100.00	1.000298	1	Efisien	0.00

PENGUKURAN EFISIENSI KEGIATAN PUSAT PENGEMBANGAN SDM PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TAHUN 2019

KEGIATAN	SUB KEGIATAN	INPUT/KEUANGAN			OUTPUT	RATA-RATA % CAPAIAN		IE	SE	KATEGORI	TE
		PAGU	REALISASI	TARGET		INPUT	OUTPUT				
SK 2	Terwujudnya RB BPOM Terkait Manajemen Perubahan Sesuai Dengan Road Map RB BPOM 2015-2019	Gaji dan tunjangan	Rp4,394,762,000	Rp4,344,054,485	12	bulan	12				
SK 7	Terlaksananya Rencana Aksi RB BPOM Terkait Manajemen Perubahan	Operasional dan pemeliharaan kantor	Rp3,988,795,000	Rp3,876,952,360	12	bulan	12				
	B	Monitoring dan evaluasi manajemen mutu / akreditasi pusat pengembangan SDM POM	Rp401,759,000	Rp325,539,715	1	kegiatan	1				
	C	Audit surveilan dan audit internal pusat pengembangan SDM POM	Rp11,608,000	Rp11,608,000	1	kegiatan	1				
	D	Pembahasan Reformasi Birokrasi	Rp106,965,000	Rp106,756,100	1	kegiatan	1				