

**KETERKAITAN ANTARA PENILAIAN KOMPETENSI DENGAN
PENILAIAN KINERJA PEGAWAI, SEBUAH STUDI EVALUATIF
IMPLEMENTASI MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
BPOM**

***RELATIONSHIP BETWEEN COMPETENCY ASSESSMENT AND
EMPLOYEE PERFORMANCE ASSESSMENT, A CIVIL SERVANT
MANAGEMENT IMPLEMENTATION EVALUATIVE STUDY AT
INDONESIAN FDA***

Meilifa¹, Wulan Puspita Puri², Perdhana Ari Sudewo³, dan Bintang Aruan Sulastri⁴

¹ Badan Pengawas Obat dan Makanan
email: meilifa@pom.go.id;meilifa.rusli@gmail.com

² Badan Pengawas Obat dan Makanan
email: wulan.puspita@pom.go.id

³ Badan Pengawas Obat dan Makanan
email: perdhana.ari@pom.go.id; perdhanaari@gmail.com

⁴ Badan Pengawas Obat dan Makanan
email: bintang.sulastri@pom.go.id;@bsulastri@gmail.com

Abstrak

Kompetensi dan kinerja merupakan variabel utama dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia, khususnya dalam pelaksanaan sistem merit dan manajemen talenta. Beberapa peneliti telah melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dengan kinerja PNS, dengan hasil yang beragam, yaitu korelasi yang positif dan signifikan, tetapi juga terdapat penelitian yang menunjukkan tidak adanya korelasi yang signifikan diantara keduanya. Dengan pertimbangan bahwa Pemerintah telah menetapkan kebijakan dan peraturan terkait dengan penilaian kompetensi dan penilaian kinerja PNS, penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian evaluatif implementasi kebijakan dan peraturan melalui studi hubungan antara data hasil penilaian kompetensi dan data hasil penilaian kinerja pejabat fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) di Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) tahun 2020. Populasi penelitian sebanyak 1761 pejabat fungsional PFM di BPOM. Metode penetapan sampel dilakukan dengan teknik sampling nonprobabilitas dengan jumlah sampel sebanyak 177 orang pejabat fungsional PFM Ahli Pertama dan Ahli Muda. Penelitian dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif melalui analisis statistik deskriptif dan korelatif. Analisa korelatif dilakukan dengan uji statistik *Pearson Correlation Product Moment*. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penilaian kompetensi teknis jabatan fungsional PFM memiliki hubungan tetapi tidak signifikan berpengaruh terhadap hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM di BPOM tahun 2020. Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan evaluasi sekaligus menjadi masukan bagi pegawai dan pengambil kebijakan dalam manajemen PNS untuk melakukan upaya perbaikan dan peningkatan kualitas kebijakan dan implementasi kebijakan penilaian kompetensi dan penilaian kinerja PNS dalam manajemen PNS di BPOM dan di Indonesia.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja, PFM, PNS, BPOM

Abstract

Competence and performance are the main variables in the management of Civil Servants (PNS) in Indonesia, especially in implementing the merit system and talent management. Several researchers have researched the relationship between competence and performance of PNS with mixed results, including a positive and significant correlation, but some studies show no significant correlation between both. Considering that the Government has established policies and regulations related to competency assessment and performance appraisal of PNS, this study aims to conduct an evaluative study of the implementation of policies and regulations through a study of the relationship between competency assessment data and performance assessment data for Pharmacy and Food Supervisory Functional Officials (PFM) at the Indonesian Food and Drug Authority (Indonesian FDA) in 2020. The study population was 1761 PFM functional officials at the Indonesian FDA. The method of determining the sample was carried out using a non-probability sampling technique with a total sample of 177 PFM functional officials. The research was conducted using quantitative research methods through descriptive and correlative statistical analysis. Correlative analysis was carried out with the Pearson Correlation Product Moment statistical test. The research results indicate that the data of assessment of the technical competence of PFM functional positions have a relationship but do not significantly affect the data of the performance assessment of PFM functional officials at the Indonesian FDA in 2020. The results of this study are expected to be used as evaluation resources and input for employees and policymakers in the management of PNS to improve the quality of policies and implement policies of competency assessment and performance appraisals in the management of PNS at BPOM and in Indonesia.

Keywords: *Competence, Performance, PFM, PNS, Indonesian FDA*

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang nomor 5 (2014) tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) ditekankan bahwa ASN di Indonesia harus memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Selain itu, ASN juga dituntut untuk mampu menyelenggarakan pelayanan publik dengan baik, dan dapat menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Melalui UU ASN, dilakukan transformasi dalam implementasi manajemen ASN, yaitu melalui kewajiban melaksanakan sistem

merit dalam manajemen ASN yang menekankan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai sebagai dasar pembinaan ASN di Indonesia.

Sesuai dengan UU, ASN di Indonesia dibagi menjadi dua, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (2014). Pelaksanaan manajemen PNS selama ini dinilai belum dilakukan berdasarkan pada tata kelola sistem merit yang baik (Chariah et al., 2020). Dalam aktivitas rekrutmen, pengangkatan, penempatan, maupun promosi jabatan, belum dilaksanakan berdasarkan perbandingan antara kualifikasi dan kompetensi jabatan dengan kualifikasi

dan kompetensi pegawai atau calon pegawai (2014). Disisi lain, laporan yang disampaikan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) (2018) menyatakan bahwa manajemen dalam pembinaan kinerja PNS juga dinilai masih belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai prosedur dan diperlukan peningkatan pengawasan oleh KASN yang lebih optimal. Beberapa praktek yang mencerminkan tidak optimalnya penerapan sistem merit dapat dilihat dari buruknya mutu pelayanan dan kinerja aparat negara. Masih banyak ditemukan kinerja aparat negara dalam memberikan pelayanan yang cenderung birokratis dan tidak tepat waktu, perilaku aparat yang kurang baik kepada masyarakat, pelayanan yang cenderung diskriminatif, serta kinerja yang tidak produktif. Kebiasaan terlambat masuk kantor serta pulang tidak tepat waktu juga menjadi masalah dalam manajemen ASN (Chariah et al., 2020; Sumendap et al., 2015).

Pemerintah terus berupaya meningkatkan kualitas manajemen ASN, khususnya terkait dengan pelaksanaan pembinaan kompetensi dan pembinaan kinerja sebagai pilar dalam sistem merit. Peningkatan kualitas manajemen ASN antara lain dilakukan melalui transformasi manajemen ASN di

Indonesia. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 (2017) tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ditekankan bahwa sistem merit merupakan kewajiban dalam manajemen PNS. Manajemen PNS melalui sistem merit difokuskan pada pembinaan kinerja, pembinaan kompetensi, dan pembinaan karier pegawai.

Dalam PP Nomor 30 (2019) tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil ditekankan bahwa hasil penilaian kinerja merupakan dasar dalam peningkatan kompetensi dan pembinaan karier. Dalam hal seorang pegawai tidak memenuhi kinerja yang dipersyaratkan, maka penilaian kompetensi merupakan perangkat yang digunakan untuk mengevaluasi pegawai yang bersangkutan. Pegawai yang tidak berkinerja dan setelah dilakukan penilaian kompetensi dinyatakan tidak memenuhi standar kompetensi, pegawai yang bersangkutan dapat diturunkan jabatannya. Sebagai pelaksanaan penilaian kinerja PNS, telah ditetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN dan RB) Nomor 8 (2021) tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang mengatur penilaian kinerja PNS dilakukan melalui penilaian

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai.

Sistem merit dalam manajemen PNS juga dilakukan melalui implementasi manajemen talenta pada Instansi Pemerintah. Dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 3 (2020b) tentang Manajemen Talenta ASN dinyatakan bahwa manajemen talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, baik level Instansi maupun level Nasional. Potensi dalam manajemen talenta ASN termasuk didalamnya adalah kompetensi. Kompetensi dan kinerja merupakan unsur utama dalam pembinaan talenta ASN. Pegawai dengan kompetensi dan kinerja tinggi dalam manajemen talenta merupakan prioritas untuk diberikan pembinaan karier yang lebih baik.

Untuk mendukung sistem merit maupun manajemen talenta, pemerintah melakukan penilaian kompetensi kepada PNS. Penilaian kompetensi PNS

dilakukan berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 (2019) tentang pembinaan penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang menekankan bahwa penilaian kompetensi PNS harus dilaksanakan dengan standar kualitas mutu yang baik. Penilaian kompetensi PNS juga dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 (2017) tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN sebagai acuan standar kompetensi manajerial dan sosial kultural, dan standar kompetensi masing-masing Instansi untuk penilaian kompetensi teknis. Data potensi maupun kompetensi merupakan data utama dalam manajemen PNS selain data kinerja, khususnya sebagai dasar dalam pembinaan karir melalui pengembangan kompetensi dan karir PNS, baik yang melalui manajemen talenta untuk para talent, maupun manajemen PNS diluar manajemen talenta untuk semua PNS (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI, 2020b).

Dengan mempertimbangkan bahwa keberhasilan dalam manajemen PNS sangat ditentukan oleh kualitas data hasil penilaian kompetensi dan penilaian kinerja pegawai, maka perlu dilakukan studi evaluatif terkait efektifitas berbagai

kebijakan dalam pembinaan kinerja PNS dan pembinaan kompetensi PNS tersebut sebagai dasar dalam pembinaan karir pegawai PNS.

Berdasarkan PP Nomor 30 (2019), kinerja PNS didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Sedangkan Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian kinerja PNS wajib dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier

Dengan penilaian prestasi kerja PNS, diharapkan akan menghasilkan produktivitas pegawai yang diharapkan. SKP dan target yang ditetapkan pada dasarnya merupakan kontrak kerja antara pegawai dengan atasannya, dimana substansi SKP memuat kegiatan tugas yang menjadi tugas dan kewajiban

pegawai (Suryanto, 2012). Sedangkan sistem penilaian kinerja adalah proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan. Penilaian dilakukan dengan cara membandingkan hasil kerja dengan sasaran dan standar hasil kerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar hasil kerja dibuat secara kualitatif dan kuantitatif (Rahadi, 2020). Sesuai PP Nomor 11 (2017), pembinaan kinerja maupun pembinaan kompetensi harus selaras dan sinergis dengan pembinaan karir pegawai.

Dari berbagai penelitian sebelumnya yang dilakukan pada PNS terkait dengan kompetensi dan kinerja menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan kompetensi yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang tinggi juga (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018; Heri & Andayani, 2020; Rahmah et al., 2020). Meskipun demikian, beberapa penelitian lain menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai (Dhermawan et al., 2012), atau memiliki hubungan positif tetapi tidak signifikan mempengaruhi kinerja (Pramukti, 2019). Dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 8

(2021) dinyatakan bahwa penilaian kinerja yang adil dan objektif akan mendorong peningkatan kompetensi pegawai. Dalam peraturan tersebut juga ditekankan bahwa implementasi manajemen kinerja salah satunya dilakukan melalui pembimbingan kinerja oleh atasan pegawai, dimana saat pembimbingan kinerja berlangsung juga dilakukan penilaian atas kinerja dan kompetensi pegawai.

Sebagai salah satu Lembaga pemerintah, Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) berkomitmen untuk melaksanakan kebijakan nasional dalam manajemen PNS dan terus mendukung transformasi untuk meningkatkan kualitas manajemen PNS di Indonesia. Pembinaan kinerja di BPOM dilakukan berdasarkan Peraturan BPOM Nomor 10 (2020) tentang Penerapan Sistem Manajemen Kinerja PNS di Lingkungan BPOM. Dengan dasar peraturan tersebut, BPOM konsisten untuk melakukan penilaian kinerja melalui penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja untuk semua pegawai.

Selain itu, BPOM juga melakukan pembinaan kompetensi melalui pengembangan kompetensi maupun penilaian kompetensi pegawai. Pengembangan kompetensi dilakukan berdasarkan

Keputusan Kepala BPOM Nomor HK.04.01.22.12.18.5812 (2018) tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi PNS di Lingkungan BPOM. Pelaksanaan manajemen talenta di BPOM dilaksanakan berdasarkan Keputusan Kepala BPOM Nomor HK.02.02.1.24.09.19.3595 (2019a) tentang Pedoman Manajemen Talenta di Lingkungan BPOM. Untuk mendukung sistem merit dan manajemen talenta dilakukan dengan optimal, sejak tahun 2015, BPOM konsisten melakukan penilaian kompetensi pegawai. Pada tahun 2020, BPOM melalui Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) juga melakukan penilaian kompetensi teknis, khususnya terhadap Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM), baik di Unit Kerja di pusat maupun di Unit Pelaksana Teknis (UPT) di daerah (PPSDM POM, 2021).

Penilaian kompetensi pegawai di BPOM dilakukan sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Pengawasan Obat dan Makanan Nomor HK.04.01.1.22.04.19.1407 (2019b) untuk pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural pegawai ASN di BPOM. Sedangkan pelaksanaan penilaian kompetensi teknis pejabat

fungsional PFM di BPOM dilaksanakan dengan mengacu pada Peraturan BPOM Nomor 16 (2017b) tentang Pedoman Pelaksanaan Uji Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional PFM di Lingkungan BPOM. Standar kompetensi teknis yang digunakan sebagai dasar dalam pelaksanaan uji kompetensi teknis jabatan fungsional PFM mengacu kepada Peraturan BPOM Nomor 15 (2017a) dan 18 (2017c). BPOM juga berkomitmen untuk mengimplementasikan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 (2019) dalam menyelenggarakan Penilaian Kompetensi PNS untuk menjaga kualitas penyelenggaraan penilaian kompetensi PNS di BPOM.

BPOM merupakan instansi pemerintah yang berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 (2017) memiliki tugas untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan obat dan makanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 2 (2020a), BPOM juga bertanggung jawab sebagai pembina jabatan fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM). PFM merupakan Jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak

secara penuh untuk melakukan kegiatan teknis fungsional pengawasan obat dan makanan Rumpun jabatan fungsional PFM termasuk dalam pengawas kualitas dan keamanan obat dan makanan. Jenjang jabatan PFM terdiri atas PFM keahlian dan PFM keterampilan. Tugas pejabat fungsional PFM terdiri atas 7 unsur kegiatan, meliputi standarisasi, pemeriksaan, penindakan, pengujian, penilaian, pemantauan dan penyuluhan.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas pengawasan obat dan makanan, maka dilakukan pembinaan kinerja dan pembinaan kompetensi kepada pejabat fungsional PFM di BPOM, antara lain melalui penilaian kompetensi dan penilaian kinerja pejabat fungsional PFM. Hasil dari pembinaan kinerja dan pembinaan kompetensi merupakan dasar dalam melakukan pembinaan karir pejabat fungsional PFM.

Dengan berbagai uraian tersebut diatas, penelitian ini bertujuan untuk melakukan studi evaluatif terkait keterkaitan antara kebijakan dalam penilaian kompetensi PNS dengan kebijakan dalam penilaian kinerja PNS. Studi dilakukan melalui analisa hubungan antara hasil penilaian kompetensi PNS dan hasil penilaian kinerja PNS melalui penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP)

dan perilaku kerja yang telah dilakukan sesuai dengan kebijakan dan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan dalam penilaian kompetensi dan kinerja PNS diperlukan untuk melihat efektivitas pelaksanaan kebijakan, sekaligus sebagai bahan perbaikan dalam meningkatkan kualitas manajemen PNS.

Obyek penelitian adalah pejabat fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) di BPOM sekaligus sebagai populasi, dengan menggunakan data hasil penilaian kompetensi teknis maupun penilaian kinerja pegawai tahun 2020. Penetapan populasi penelitian pejabat fungsional PFM, dengan data tahun 2020 sekaligus menjadi batasan dalam penelitian ini. Pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah apakah ada korelasi antara data hasil penilaian kompetensi dengan data hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Hasil dari penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dalam perbaikan manajemen PNS di Indonesia, khususnya di BPOM.

Dibanding dengan penelitian sebelum-nya terkait kompetensi dan kinerja PNS, terdapat persamaan dan

perbedaan. Persamaan dengan penelitian sebelumnya pada variabel penelitian, baik variabel bebas, atau variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode pengumpulan data dimana penelitian sebelumnya menggunakan kuesioner dengan pilihan jawaban skala likert yang dimodifikasi (Mawardi, 2019). Sedangkan pada penelitian ini data yang digunakan adalah data hasil penilaian kompetensi maupun penilaian kinerja pegawai yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, perbedaan juga terletak pada obyek penelitian, khususnya pemilihan instansi pemerintah yang menjadi objek penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain studi korelasional, yaitu dengan melakukan analisa korelasi antara parameter hasil penilaian kompetensi teknis dengan hasil penilaian kinerja melalui penilaian SKP dan perilaku kerja pegawai pejabat fungsional PFM. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu deskriptif dan korelasi. Penelitian kuantitatif yang digunakan fokus pada teori dan data kompetensi dan kinerja

pejabat fungsional PFM, dengan analisa dilakukan secara sistematis, terencana, dan terstruktur. Pendekatan deskriptif dalam penelitian kuantitatif menekankan analisis pada data numerikal yang diolah dengan metoda statistik dan dianalisa secara sistematis dengan cara menggunakan analisis persentase dan analisis kecenderungan (Hardani et al., 2020). Sedangkan pendekatan korelasi dilakukan untuk melihat hubungan di antara dua variabel dimana korelasi ini tidak menjamin adanya kausaliti (hubungan sebab akibat) tetapi kausaliti menjamin adanya korelasi (Suyoto & Sodik, 2015). Pendekatan kuantitatif dalam penelitian lebih menuntut angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penyajian data yang dapat berupa tabel, gambar, grafik atau tampilan menarik lainnya (Hardani et al., 2020).

Dalam penelitian ini dikembangkan hipotesis penelitian. Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan mengenai suatu hal, atau hipotesis merupakan jawaban sementara suatu masalah, atau juga hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan sementara tentang hubungan suatu variabel dengan satu atau lebih variabel yang lain (Nuryadi et al., 2017). Menguji hipotesis dilakukan dengan alat

statistik inferensial dan statistik deskriptif, untuk membuktikan apakah teori-teori tersebut teruji secara meyakinkan (signifikan) atau tidak berdasarkan hasil uji fakta-fakta secara empirik (Siyoto & Sodik, 2015).

Uji korelasi dilakukan melalui uji korelasi Pearson dengan menggunakan aplikasi SPSS. Adapun hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Ada korelasi antara hasil penilaian kompetensi teknis dengan penilaian kinerja pejabat fungsional PFM di BPOM

H_1 : Tidak ada korelasi antara hasil penilaian kompetensi teknis dengan penilaian kinerja pejabat fungsional PFM di BPOM

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, kompetensi dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang signifikan maupun tidak signifikan. Dengan dasar tersebut, dengan penelitian ini ingin dilihat bagaimana kondisi di BPOM. Selain itu, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data hasil penilaian kompetensi dan data hasil penilaian kinerja yang dilakukan dengan mengacu kepada pedoman dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah, meliputi Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, Peraturan Lembaga, atau Keputusan Pimpinan Lembaga

Pemerintah. Secara tidak langsung, penelitian ini juga bermaksud untuk melakukan evaluasi atas pelaksanaan kebijakan publik dalam pembinaan kinerja dan pembinaan kompetensi pegawai, khususnya pejabat fungsional PFM.

Populasi dari penelitian ini adalah pejabat fungsional PFM di Balai Besar dan Balai Pengawas Obat dan Makanan. Pejabat fungsional PFM Balai Besar dan Balai Pengawas Obat dan Makanan pada tahun 2020 berjumlah 1761 orang, terdiri dari:

PFM jenjang keahlian sebanyak 1428 orang terdiri dari 439 PFM Ahli Pertama, 742 orang PFM Ahli Muda, 247 orang PFM Ahli Madya. PFM jenjang keterampilan sebanyak 333 orang. (siasn.pom.go.id, 2020)

Dalam penelitian ini, sampel yang diambil dari populasi adalah PFM ahli Pertama dan PFM ahli Muda yang merupakan pejabat fungsional PFM dengan jumlah terbanyak yang dimiliki BPOM. Metode penetapan sampel dilakukan dengan teknik sampling nonprobabilitas. Menurut Rinaldi, Novalia, dan Syazali (2020), teknik sampling nonprobabilitas adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan tanpa menggunakan konsep peluang, jadi

penentuan sampel dilakukan dengan peluang terambilnya individu dalam populasi tidak sama. Penarikan sampel nonprobabilitas yang dipilih adalah teknik *purposive sampling (judgemental sampling)* yaitu penarikan sampel secara purposif, dengan memilih subjek berdasarkan kriteria spesifik yang ditetapkan.

Besaran jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yang dikembangkan oleh Gay dan Diehl (1992), yaitu minimum 10% dari jumlah populasi untuk penelitian deskriptif. Berdasarkan ketentuan Gay dan Diehl tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah pejabat fungsional PFM ahli Pertama sebanyak 50 sampel dan pejabat fungsional PFM ahli Muda sebanyak 127 sampel (Alwi, 2015; Hardani et al., 2020; Martadiputra, 2020; Syahrums & Salim, 2019).

Baik data hasil penilaian kompetensi teknis maupun data hasil penilaian kinerja pada penelitian ini menggunakan data hasil penilaian tahun 2020. Data nilai kompetensi teknis pejabat fungsional PFM diperoleh dari hasil penilaian dan pemetaan kompetensi yang dilakukan di BPOM pada tahun 2020. Sedangkan data nilai kinerja pejabat fungsional PFM diperoleh dari

hasil penilaian kinerja yang dilakukan terhadap pejabat fungsional PFM di BPOM selama tahun 2020.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel bebas yaitu hasil penilaian kompetensi teknis pejabat fungsional PFM (X), hasil penilaian kompetensi teknis pejabat fungsional berdasarkan fungsi pekerjaan dan jenjang PFM, PFM fungsi Pemantauan dan penyuluhan ahli Muda, fungsi Pemeriksaan ahli Pertama, fungsi Pemeriksaan ahli Muda, fungsi Pengujian Biologi ahli Pertama, fungsi Pengujian Biologi ahli Muda, fungsi Pengujian Kimia ahli Pertama, fungsi Pengujian Kimia ahli Muda, dan fungsi Penindakan ahli Muda sebagai variabel X, X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆, X₇, dan X₈.

Variabel terikat yaitu hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM (Y), hasil penilaian kompetensi teknis pejabat fungsional PFM fungsi Pemantauan dan penyuluhan ahli Muda, fungsi Pemeriksaan ahli Pertama, fungsi Pemeriksaan ahli Muda, fungsi Pengujian Biologi ahli Pertama, fungsi Pengujian Biologi ahli Muda, fungsi Pengujian Kimia ahli Pertama, fungsi Pengujian Kimia ahli Muda, dan fungsi Penindakan ahli Muda sebagai variabel Y, Y₁, Y₂, Y₃, Y₄, Y₅, Y₆, Y₇, dan Y₈.

HASIL PENELITIAN

Penelitian menggunakan data hasil penilaian kompetensi teknis dan penilaian kinerja pejabat fungsional PFM di BPOM yang dilakukan berdasarkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Penelitian dilakukan terhadap 177 sampel yang telah ditetapkan, dengan profil sampel sebagai berikut:

Sampel berdasarkan jenis kelamin

Laki-laki: 35 orang; Perempuan: 142 orang.

Sampel berdasarkan fungsi pekerjaan PFM

Pemantauan dan penyuluhan dan penyuluhan terkait obat dan makanan: 18 orang; Pemeriksaan obat dan makanan: 47 orang; Pengujian obat dan makanan: 91 orang; Penyidikan obat dan makanan: 21 orang.

Sampel berdasarkan jenjang jabatan PFM PFM ahli Pertama: 50 orang; PFM ahli Muda: 127 orang

Dari analisa deskriptif yang dilakukan, dapat disampaikan hasil penelitian sebagai berikut:

Analisa deskriptif variabel kompetensi teknis pejabat fungsional PFM

Range nilai kompetensi teknis

Tabel 1. Range Nilai Kompetensi Teknis

No	Range Nilai	frekuensi
1	86 - 100	1
2	71 - 85	152
3	66 - 70	24
4	26 - 65	0
5	0 - 25	0
Jumlah		177

Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi

Tabel 2. Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi Kompetensi Teknis PFM

No	Data	Nilai
1	Nilai Terkecil	65,63
2	Nilai Tertinggi	86,43
3	Mean	75,63
4	Median	75,94
5	Modus	75,00
6	Standar Deviasi	4,15

Analisa deskriptif variabel kinerja pejabat fungsional PFM

Range nilai kinerja

Tabel 3. Range Nilai Kinerja

No	Range nilai	frekuensi
1	91 - 100	0
2	76 - 91	177
3	61 - 76	0
4	51 - 61	0
5	0 - 51	0
Jumlah		177

Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi

Tabel 4. Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi Kinerja PFM

No	Data	Nilai
1	Nilai Terkecil	82,56
2	Nilai Tertinggi	88,72
3	Mean	85,86
4	Median	85,86
5	Modus	85,18
6	Standar Deviasi	1,49

Kedua variabel tersebut juga dilakukan analisa statistik korelasi dengan hasil sebagai berikut:

Pengujian asumsi

Pengujian asumsi dilakukan untuk melihat kenormalan pendistribusian data. Pengujian asumsi dilakukan dengan menggunakan analisis *Kolmogorov-smirnov* dengan melihat nilai signifikansi $> \alpha$, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

c	Var iabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp.Sig (2-tailed)	Alpha
1	X	0,659	0,778	0,05
2	Y	1,030	0,239	0,05
3	X ₁	0,649	0,793	0,05
4	X ₂	0,478	0,976	0,05
5	X ₃	0,864	0,444	0,05
6	X ₄	0,446	0,989	0,05
7	X ₅	0,556	0,916	0,05
8	X ₆	0,459	0,984	0,05
9	X ₇	0,439	0,991	0,05
10	X ₈	0,553	0,920	0,05
11	Y ₁	0,616	0,842	0,05
12	Y ₂	0,656	0,783	0,05
13	Y ₃	0,979	0,293	0,05
14	Y ₄	0,811	0,526	0,05
15	Y ₅	0,563	0,909	0,05
16	Y ₆	1,308	0,321	0,05
17	Y ₇	0,956	0,065	0,05
18	Y ₈	0,491	0,970	0,05

Sumber: Hasil pengolahan data 2020

Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel hasil penilaian kompetensi pejabat fungsional PFM (X) diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,778, dan variabel hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM (Y) diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,239.

Dengan tingkat signifikansi α sebesar 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kompetensi teknis pejabat fungsional PFM dan hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM berdistribusi normal.

Pengujian asumsi juga dilakukan berdasarkan fungsi pekerjaan dan jenjang PFM. Uji instrumen untuk variabel bebas hasil penilaian kompetensi teknis pejabat fungsional PFM fungsi Pemantauan dan penyuluhan ahli Muda, fungsi Pemeriksaan ahli Pertama, fungsi Pemeriksaan ahli Muda, fungsi Pengujian Biologi ahli Pertama, fungsi Pengujian Biologi ahli Muda, fungsi Pengujian Kimia ahli Pertama, fungsi Pengujian Kimia ahli Muda, dan fungsi Penindakan ahli Muda sebagai variabel $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7,$ dan X_8 , menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* untuk masing-masing variabel lebih besar dari α , sehingga bisa disimpulkan bahwa semua variabel bebas berdistribusi normal. Demikian halnya dengan variabel terikat hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM fungsi Pemantauan dan penyuluhan ahli Muda, fungsi Pemeriksaan ahli Pertama, fungsi Pemeriksaan ahli Muda, fungsi Pengujian Biologi ahli Pertama, fungsi Pengujian Biologi ahli Muda, fungsi Pengujian Kimia ahli Pertama,

fungsi Pengujian Kimia ahli Muda, dan fungsi Penindakan ahli Muda sebagai variabel $Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_5, Y_6, Y_7,$ dan Y_8 , menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* untuk masing-masing variabel lebih besar dari α , sehingga bisa disimpulkan bahwa semua variabel terikat berdistribusi normal.

Hasil Uji Korelasi

Jika suatu hubungan tidak sama dengan 0, maka dapat dikatakan terjadi hubungan.

Berdasarkan hasil analisis uji statistik menggunakan *Pearson Product Moment* diperoleh nilai *Pearson Correlation* pada tabel 6. Berdasarkan tabel 6 diperoleh hasil bahwa uji korelasi hasil penilaian kompetensi teknis jabatan fungsional PFM (X) berhubungan secara positif dengan hasil penilaian kinerja jabatan fungsional PFM (Y), dengan $r = 0,109$, dengan *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,150. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan terdapat hubungan antara variabel X dengan Y , maka diperoleh keputusan menerima H_0 . Selain itu juga dilakukan uji signifikansi yang ditentukan melalui baris *Sig. (2-tailed)*, yaitu jika nilainya $< 0,05$, maka variabel dianggap memiliki hubungan signifikan.

Tabel 6. Nilai korelasi

c	Variabel	Sig. (2-tailed)	r (Nilai Pearson Correlation)
1	X- Y	0,150	0,109
2	X ₁ - Y ₁	0,295	-0,270
3	X ₂ - Y ₂	0,646	0,157
4	X ₃ - Y ₃	0,065	0,310
5	X ₄ - Y ₄	0,495	0,284
6	X ₅ - Y ₅	0,117	0,422
7	X ₆ - Y ₆	0,542	0,120
8	X ₇ - Y ₇	0,400	0,137
9	X ₈ - Y ₈	0,530	-0,154

Sumber: Hasil pengolahan data 2020

Dari hasil uji signifikansi dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,150, maka dapat disimpulkan korelasi antara kedua variabel tidak signifikan.

Pengujian juga dilakukan melihat korelasi hasil penilaian kompetensi teknis terhadap hasil penilaian kinerja pejabat PFM berdasarkan fungsi pekerjaan PFM dan jenjang, dengan hasil sebagai berikut:

Nilai korelasi hasil penilaian kompetensi teknis dan hasil penilaian kinerja PFM pada fungsi Pemantauan dan penyuluhan Ahli Muda (X₁ - Y₁) berhubungan secara negatif dengan r = -0,270, atau terdapat hubungan antara variabel X₁ dengan Y₁, maka disimpulkan H₀ diterima. Dengan Sig. (2-tailed) sebesar 0,295, korelasi antara kedua variabel tidak signifikan.

Nilai korelasi hasil penilaian kompetensi teknis dan hasil penilaian kinerja PFM pada fungsi Pemeriksaan Ahli Pertama (X₂ -Y₂) berhubungan

secara positif dengan r = 0,157 atau terdapat hubungan antara variabel X₂ dengan Y₂, maka disimpulkan H₀ diterima. Dengan Sig. (2-tailed) sebesar 0,646, korelasi antara kedua variabel tidak signifikan.

Nilai korelasi hasil penilaian kompetensi teknis dan hasil penilaian kinerja PFM pada Fungsi Pemeriksaan Ahli Muda (X₃ -Y₃) berhubungan secara positif dengan r = 0,310 atau terdapat hubungan antara variabel X₃ dengan Y₃, maka disimpulkan H₀ diterima. Dengan Sig. (2-tailed) sebesar 0,065, korelasi antara kedua variabel tidak signifikan.

Nilai korelasi hasil penilaian kompetensi teknis dan hasil penilaian kinerja PFM pada fungsi Pengujian Biologi Ahli Pertama (X₄ - Y₄) berhubungan secara positif dengan r = 0,284 atau terdapat hubungan antara variabel X₄ dengan Y₄, maka disimpulkan H₀ diterima. Dengan Sig. (2-tailed) sebesar 0,495, korelasi antara kedua variabel tidak signifikan.

Nilai korelasi hasil penilaian kompetensi teknis dan hasil penilaian kinerja PFM pada fungsi Pengujian Biologi ahli Muda (X₅ - Y₅) berhubungan secara positif dengan r = 0,422 atau terdapat hubungan antara variabel X₅ dengan Y₅, maka disimpulkan H₀

diterima. Dengan *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,117, korelasi antara kedua variabel tidak signifikan.

Nilai korelasi hasil penilaian kompetensi teknis dan hasil penilaian kinerja PFM pada fungsi Pengujian Kimia Ahli Pertama ($X_6 - Y_6$) berhubungan secara positif dengan $r = 0,120$ atau terdapat hubungan antara variabel X_6 dengan Y_6 , maka disimpulkan H_0 diterima. Dengan *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,542, korelasi antara kedua variabel tidak signifikan.

Nilai korelasi hasil penilaian kompetensi teknis dan hasil penilaian kinerja PFM pada fungsi Pengujian Kimia Ahli Muda ($X_7 - Y_7$) berhubungan secara positif dengan $r = 0,137$ atau terdapat hubungan antara variabel X_7 dengan Y_7 , maka disimpulkan H_0 diterima. Dengan *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,400, korelasi antara kedua variabel tidak signifikan.

Nilai korelasi hasil penilaian kompetensi teknis dan hasil penilaian kinerja PFM pada fungsi Penindakan Ahli Muda ($X_8 - Y_8$) berhubungan secara negatif dengan $r = -0,154$ atau terdapat hubungan antara variabel X_8 dengan Y_8 , maka disimpulkan H_0 diterima. Dengan *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,530, korelasi antara kedua variabel tidak signifikan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hasil penilaian kompetensi teknis pejabat fungsional PFM terhadap hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM di BPOM. Penelitian sekaligus sebagai studi evaluatif implementasi manajemen PNS di BPOM. Dengan merujuk pada data hasil penelitian, maka dapat dilakukan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

Dari analisa deskriptif, sekilas dapat diketahui perbedaan yang cukup signifikan antara hasil penilaian kompetensi dan hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM. Perbedaan dapat dilihat dari range hasil penilaian kompetensi maupun kinerja. Selain itu, dari nilai mean, median, modus, dan standar deviasi juga menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan.

Dari hasil uji korelasi, dengan nilai r sebesar 0,109, disimpulkan hasil penilaian kompetensi teknis pejabat fungsional PFM berhubungan secara positif dengan hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM. Meskipun demikian, dilihat dari signifikansi, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara hasil penilaian kompetensi teknis dengan

hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM di BPOM.

Uji korelasi hasil penilaian kompetensi teknis terhadap hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM berdasarkan fungsi pekerjaan PFM dan jenjang menunjukkan hubungan antara hasil penilaian kompetensi teknis dan hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM pada semua fungsi dan jenjang jabatan fungsional PFM. Meskipun demikian, hubungan antara hasil penilaian kompetensi dan penilaian kinerja pejabat fungsional tidak memiliki signifikansi yang tinggi.

Korelasi hasil penilaian kompetensi teknis dan hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM pada fungsi Pemantauan dan penyuluhan Ahli Muda diperoleh nilai $r = -0,270$, dan fungsi Penindakan Ahli Muda, diperoleh nilai $r = -0,154$. Hasil negatif pada nilai r menunjukkan hubungan yang negatif, atau saling berkebalikan antara hasil penilaian kompetensi teknis dengan hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM. Dari uji korelasi hasil penilaian kompetensi teknis dan hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM pada fungsi Pemeriksaan Ahli Pertama, Pemeriksaan Ahli Muda, Pengujian Biologi Ahli Pertama, Pengujian Biologi

Ahli Muda, Pengujian Kimia Ahli Pertama, dan Pengujian Kimia Ahli Muda, dengan nilai korelasi r masing-masing 0,157; 0,310; 0,284; 0,422; 0,120; dan 0,137 diperoleh hasil hubungan yang positif, atau searah antara hasil penilaian kompetensi teknis dengan hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramukti (2019), Herawati (2019), dan Dhermawan dkk (2012) yang menyatakan bahwa antara kompetensi dan kinerja memiliki hubungan tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan mayoritas penelitian sebelumnya yang melakukan studi hubungan antara kompetensi dan kinerja PNS (Amirullah, 2019; Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018; Fatmawati, 2020; Fitriah, 2019; Heri & Andayani, 2020; Maudyta & Djumiarti, 2017; Panjaitan & Sianipar, 2019; Rahmah et al., 2020; Utama, 2020; Widyatmini & Hakim, 2011).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi bukanlah faktor tunggal dan utama dalam menentukan kinerja PNS. Kinerja PNS dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pengetahuan pegawai, motivasi internal,

dan kesejahteraan pegawai (Jamaluddin & Andriani, 2019). Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh etos kerja (Segantara *et al.*, 2018) dan faktor kepemimpinan organisasi (Widyatmini & Hakim, 2011). Selain itu, terdapat prasyarat yang diperlukan agar dapat menerapkan manajemen kinerja dengan baik. Prasyarat tersebut antara lain komitmen pimpinan dan pegawai, pembagian beban kerja pegawai yang proporsional, juga kesesuaian antara tugas yang dilaksanakan dengan jabatan yang diduduki (Yuningsih, 2018).

Penelitian ini menggunakan data keluaran (*output*) kebijakan dan peraturan bidang manajemen PNS, yaitu penilaian kompetensi teknis pejabat fungsional PFM yang dilaksanakan berdasarkan Peraturan BPOM Nomor 16 (2017b) dan Nomor 18 (2017c), serta penilaian kinerja pejabat fungsional PFM yang dilaksanakan berdasarkan Peraturan BPOM Nomor 10 (2020). Mengingat data dalam penelitian ini diperoleh dari keluaran (*output*) kebijakan dan peraturan bidang manajemen PNS, maka hasil penelitian ini secara tidak langsung merupakan evaluasi atas pelaksanaan kebijakan dalam manajemen PNS BPOM khususnya dan di Indonesia pada umumnya.

Menurut Suryanto (2012), apabila PNS memiliki kompetensi pada level di atas rata-rata, maka dipastikan hal tersebut akan mendukung pencapaian kinerja organisasi. Sebaliknya, apabila kompetensi PNS memiliki kompetensi rendah maka pencapaian target kinerja akan berjalan lambat, bahkan tidak tercapai. Dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 3 (2020b) juga dinyatakan bahwa pengelolaan kompetensi dan kinerja talenta merupakan salah satu strategi dalam melakukan retensi talenta. Hal tersebut menunjukkan adanya korelasi antara kompetensi dan kinerja pegawai sebagai dasar dalam manajemen talenta ASN di Indonesia. Dengan mengetahui korelasi antara hasil penilaian kompetensi dan penilaian kinerja pegawai dalam penelitian ini, dapat dilakukan evaluasi kebijakan maupun implementasi kebijakan, khususnya terkait efektifitas dan efisiensi pelaksanaan kebijakan dalam mendorong perbaikan dan pengembangan manajemen ASN di BPOM dan di Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa hasil penilaian kompetensi teknis pejabat

fungsional PFM memiliki hubungan dengan hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM meskipun hubungan keduanya tidak berpengaruh signifikan. Hal tersebut menunjukkan perubahan hasil penilaian kompetensi teknis pejabat fungsional PFM tidak merubah secara signifikan hasil penilaian kinerja pejabat fungsional PFM di BPOM pada tahun 2020. Melalui penelitian ini juga mengkonfirmasi bahwa kompetensi pegawai bukanlah faktor utama pembentuk kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pengetahuan pegawai, motivasi internal, kesejahteraan pegawai kinerja, etos kerja dan faktor kepemimpinan organisasi.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, direkomendasikan untuk dilakukan penelitian lanjutan untuk memperdalam analisa terkait kebijakan dan pelaksanaan penilaian kompetensi dan penilaian kinerja PNS. Harapannya hasil penelitian lanjutan dapat menambah referensi dan melengkapi gambaran yang lebih komprehensif terkait implementasi kebijakan penilaian kompetensi dan penilaian kinerja dalam manajemen ASN sehingga dapat dilakukan upaya perbaikan dan/atau peningkatan kualitas

dan pelaksanaan kebijakan bidang manajemen ASN.

Penelitian ini memiliki keterbatasan (*limitation*), yaitu subyek penelitian terbatas pada pejabat fungsional PFM di BPOM, dengan waktu pengambilan data dibatasi hanya berdasarkan data hasil penilaian kompetensi maupun penilaian kinerja tahun 2020. Batasan lainnya adalah terkait dengan variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu hanya dibatasi hasil penilaian kompetensi sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Alwi, I. (2015). Kriteria empirik dalam menentukan ukuran sampel pada pengujian hipotesis statistika dan analisis butir. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 2(2).
- Amirullah, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKD Kota Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 8(2).
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 91–100.
- Badan Kepegawaian Negara. (2019). *Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian*

- Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.*
- Badan Pengawas Obat dan Makanan. (2017a). *Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 15 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan tingkat Keterampilan.*
- Badan Pengawas Obat dan Makanan. (2017b). *Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Uji Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.*
- Badan Pengawas Obat dan Makanan. (2017c). *Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan tingkat Keahlian.*
- Badan Pengawas Obat dan Makanan. (2018). *Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor HK.04.01.22.12.18.5812 Tahun 2018 tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.*
- Badan Pengawas Obat dan Makanan. (2019a). *Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor HK.02.02.1.24.09.19.3595 Tahun 2019 tentang Pedoman Manajemen Talenta di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.*
- Badan Pengawas Obat dan Makanan. (2019b). *Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor HK.04.01.1.22.04.19.1407 tahun 2019 tentang Pedoman Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural Pegawai Aparatur Sipil Negara Badan Pengawas Obat dan Makanan.*
- Badan Pengawas Obat dan Makanan. (2020). *Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 10 Tahun 2020 tentang Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.*
- Chariah, A., Ariski, S., Nugroho, A., Suhariyanto, A., Gadjah, U., Bulaksumur, M., & Yogyakarta, D. I. (2020). Implementasi Sistem Merit Pada Aparatur Sipil Negara Di Indonesia The Implementation Of Merit-Based System On State Civil Apparatus In Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 383–400.
- Dhermawan, A., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Diehl, P. L., & Gay, L. R. (1992). Research methods for business and management. In *New York McMillan*. McMillan Publishing Company.
- Fatmawati, E. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bogor. *Jurismata*, 2(2), 169–180.
- Fitriah, R. (2019). Hubungan Antara Kompetensi Sumber Daya Manusia

- dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. *ADMINISTRASI PUBLIK*, 2(4), 2286–2303.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Pustaka Ilmu Group.
- Herawati, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018. *Jurnal Simplex*, 2(1).
- Heri, H., & Andayani, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17–34.
- Jamaluddin, J., & Andriani, A. (2019). Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sebagai Implikasi Undang-Undang Nomor 5 Tentang Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Malunda. *MITZAL (Demokrasi, Komunikasi Dan Budaya): Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 3(2).
- Komisi Aparatur Sipil Negara. (2018). *Pemetaan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Edisi 1.2018*.
- Martadiputra, B. A. P. (2020). *Metode Penarikan Sampel*. Pusdiklat BPR RI.
- Maudyta, M., & Djumiarti, T. (2017). Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(3), 92–103.
- Mawardi, M. (2019). Rambu-rambu Penyusunan Skala Sikap Model Likert untuk Mengukur Sikap Siswa. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 9(3), 292–304.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian. Cetakan Pertama*. Sibuku Media dan Universitas Mercu Buana.
- Panjaitan, F., & Sianipar, G. (2019). Peningkatan Kompetensi ASN Melalui Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja ASN, Serta Dampaknya Terhadap Kinerja ASN di Instansi Pemerintah Kota Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 226–237.
- PPSDM POM. (2021). *Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2020*.
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17–23.
- Rahadi, D. R. (2020). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia (Cetakan I)*. Tunggal Mandiri Publishing.
- Rahmah, R., Semmaila, B., & Serang, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(2), 188–194.
- Rinaldi, A., Novalia, & Syazali, M. (2020). *Statistika Inferensial untuk Ilmu Sosial dan Pendidikan*.

Cetakan 1. PT Penerbit IPB Press.

Segantara, I. G. M., Yudana, I. M., & Sunu, I. G. K. A. (2018). Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(1).

Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian. Cetakan 1*. Literasi Media Publishing.

Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2015). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(32).

Suryanto, S. (2012). Kompetensi dan Kinerja (Produktivitas) Pegawai Negeri Sipil. *Civil Service Journal*, 6(2 November).

Suyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian, cetakan 1*. Literasi Media Publishing.

Syahrum, & Salim. (2019). *Metodologi penelitian Kuantitatif*. Cita Pustaka Media.

Utama, D. P. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Karimun. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 5(1), 101–106.

Widyatmini, W., & Hakim, L. (2011). Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota depok. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 13(2).

Yuningsih, N. (2018). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141–154.