



LAPORAN KINERJA PPSDM POM

Tahun 2025

TIM PENYUSUN

Pengarah
Ali Muharam, SIP, MSE, MA.

Ketua
Andrea, ST, MAP.

Wakil Ketua
Dra. Zeta Rina Pujiastuti, Apt., M.Kes.

Sekretaris
Ovilya Nur Ifatari, S.Akun.

Anggota

1. **Asri Yusnitasari, S.Si., Apt.**
2. **Satria Septiadi Nugraha, S.Psi., M.Psi.**
3. **Wulan Puspita Puri, S.Si., Apt. M.A.**
4. **Binanda Primadite, S.E.**
5. **Lamtioma Franita Panggabean, SE., M.S.M**
6. **drg. Indah Ratnasari, MKM.**
7. **Syukriati, S.E.**
8. **Uthe Anggun Larasati, S.Ak.**
9. **Fani Prihatini, A.Md.**
10. **Ibnu Marseno, A.Md.**
11. **Shofi Atus Syariah, S.E.**
12. **Dwi Nurhasanah, S.Psi.**
13. **Grace Leoni, S.E.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga Laporan Kinerja Tahun 2025 Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) dapat diselesaikan sesuai ketentuan. Laporan ini disusun sebagai pelaksanaan amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang mengatur penyelenggaraan akuntabilitas kinerja secara berjenjang pada tingkat Satuan Kerja, Unit Organisasi, hingga Kementerian/Lembaga. Sebagai satuan kerja mandiri di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM), PPSDM POM berkewajiban menyusun laporan kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pencapaian Sasaran Kegiatan dan pelaksanaan program serta kegiatan.

Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2025 berpedoman pada Keputusan Kepala Badan POM Nomor 676 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan. Tahun 2025 merupakan tahun pertama pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) PPSDM POM Tahun 2025–2029, sehingga laporan ini memuat capaian kinerja atas Sasaran Kegiatan dan indikator kinerja sebagaimana tertuang dalam Renstra dan Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Laporan ini tidak hanya menyajikan tingkat capaian indikator kinerja, tetapi juga analisis atas faktor pendukung dan kendala yang memengaruhi pencapaian target, serta langkah perbaikan yang dirumuskan untuk memastikan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kami berharap Laporan Kinerja ini menjadi instrumen akuntabilitas yang objektif, terukur, dan transparan, serta memberikan kontribusi nyata dalam penguatan tata kelola dan peningkatan kinerja PPSDM POM di lingkungan Badan POM.

Jakarta, 26 Februari 2026

Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pengawasan Obat dan Makanan,



Ali Muharam, SIP, MSE, MA.

DAFTAR ISI

TIM PENYUSUN	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
RINGKASAN EKSEKUTIF	ix
HIGHLIGHT KINERJA.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. LATAR BELAKANG.....	1
1.2. GAMBARAN UMUM ORGANISASI.....	2
1.3. STRUKTUR ORGANISASI.....	3
1.4. ISU STRATEGIS	7
BAB II PERENCANAAN KINERJA	17
2.1. URAIAN SINGKAT RENSTRA	17
2.2. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)	30
2.3. PERJANJIAN KINERJA (PK)	32
2.4. RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA (RAPK).....	34
2.5. METODE PENGUKURAN	37
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	41
3.1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI.....	41
3.2. TINDAK LANJUT REKOMENDASI HASIL EVALUASI.....	96
3.3. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA.....	100
3.4. REALISASI ANGGARAN.....	102
BAB IV PENUTUP	114
4.1. KESIMPULAN	114
4.2. SARAN	114
LAMPIRAN	116

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Pemetaan Misi, Tujuan, Sasaran dan Indikator PPSPDM POM	24
Tabel 2.	Rencana Kerja Tahunan PPSPDM POM 2025.....	31
Tabel 3.	Matriks Target Kinerja PPSPDM POM Tahun 2025-2029 berdasarkan Rencana Strategis PPSPDM POM	33
Tabel 4.	Perjanjian Kinerja PPSPDM POM Tahun 2025	33
Tabel 5.	Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSPDM POM 2025.....	35
Tabel 6.	Perbandingan antara Target Renstra, RKT, dan PK/RAPK PPSPDM POM 2025	35
Tabel 7.	Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSPDM POM 2025 (Revisi)	37
Tabel 8.	Kriteria Capaian Indikator Kinerja.....	38
Tabel 9.	Predikat Kinerja Organisasi	39
Tabel 10.	Koreksi Normalisasi Capaian PK Berdasarkan Predikat AKIP	39
Tabel 11.	Kriteria Capaian Kinerja Tahun 2025 Terhadap Target Pertengahan dan Akhir Renstra Tahun 2029.....	40
Tabel 12.	Capaian Sasaran Kegiatan, NKO Periodik Triwulan IV dan NKO Tahunan PPSPDM POM Tahun 2025	41
Tabel 13.	Perbandingan Target Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi dengan Realisasi 2025	44
Tabel 14.	Perhitungan Persentase SDM POM yang Memenuhi Standar Kompetensi	44
Tabel 15.	Capaian Kompetensi per level.....	45
Tabel 16.	Perbandingan realisasi IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi Tahun 2025 dengan Tahun Tahun Sebelumnya	46
Tabel 17.	Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Persentase SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi dengan target Jangka Menengah dan Akhir Periode Renstra.....	47
Tabel 18.	Perbandingan IKU Persentase SDM yang memenuhi standar kompetensi antara lembaga	47
Tabel 19.	Matriks Rekomendasi dan RTL terkait IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	50
Tabel 20.	Perbandingan Target Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan Tahun 2025	53
Tabel 21.	Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan dengan Target Jangka menengah dan akhir periode Renstra.....	54

Tabel 22.	Perbandingan IKU Persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan antara lembaga	55
Tabel 23.	Perbandingan Target RAPK Indikator Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan Kompetensinya Sesuai Perencanaan Sebelum dan Setelah Revisi.....	59
Tabel 24.	Matriks Rekomendasi dan RTL terkait IKU Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan Kompetensinya Sesuai Perencanaan	60
Tabel 25.	Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Indeks BerAKHLAK dengan target tahunan 2025	62
Tabel 26.	Perbandingan realisasi IKU Indeks BerAKHLAK Tahun 2025 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya	62
Tabel 27.	Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Indeks BerAKHLAK dengan Target Jangka menengah dan akhir periode Renstra.....	63
Tabel 28.	Perbandingan IKU Indeks BerAKHLAK antara lembaga	64
Tabel 29.	Matriks Rekomendasi dan RTL terkait IKU Indeks BerAKHLAK.....	65
Tabel 30.	Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Indeks Pelayanan Publik PPSDM dengan target tahunan 2025.....	67
Tabel 31.	Perbandingan realisasi IKU Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM Tahun 2025 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya	67
Tabel 32.	Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM dengan Target Jangka menengah dan Akhir Periode Renstra.....	68
Tabel 33.	Perbandingan realisasi kinerja Indeks Pelayanan Publik PPSDM dengan unit lain di Badan POM	69
Tabel 34.	Matriks Rekomendasi dan RTL terkait IKU Indeks Pelayanan Publik....	70
Tabel 35.	Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Nilai Pembangunan ZI PPSDM dengan target tahunan 2025	75
Tabel 36.	Perbandingan realisasi IKU Nilai Pembangunan ZI PPSDM Tahun 2025 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya	76
Tabel 37.	Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Nilai Pembangunan ZI PPSDM dengan Target Jangka menengah dan akhir periode Renstra.....	76
Tabel 38.	Perbandingan realisasi Nilai Pembangunan ZI PPSDM dengan unit lain di Badan POM.....	77
Tabel 39.	Matriks Rekomendasi dan RTL terkait IKU Nilai Pembangunan ZI	78
Tabel 40.	Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Nilai AKIP PPSDM dengan target tahunan 2025	80
Tabel 41.	Perbandingan realisasi IKU Nilai AKIP PPSDM Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya	80
Tabel 42.	Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Nilai AKIP PPSDM dengan Target Jangka menengah dan akhir periode Renstra.....	81

Tabel 43. Perbandingan realisasi kinerja Nilai AKIP PPSPDM POM dengan unit lain di Badan POM.....	82
Tabel 44. Matriks Rekomendasi dan RTL terkait IKU Nilai AKIP PPSPDM POM...	84
Tabel 45. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM dengan target tahunan 2025	85
Tabel 46. Perbandingan realisasi IKU Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM Tahun 2025 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya	86
Tabel 47. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM POM dengan Target Jangka menengah dan akhir periode Renstra.....	86
Tabel 48. Perbandingan realisasi kinerja Nilai Kinerja Anggaran dengan unit lain di Badan POM.....	87
Tabel 49. Matriks Rekomendasi dan RTL terkait IKU Nilai Kinerja Anggaran	88
Tabel 50. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Indeks Manajemen Risiko PPSPDM dengan target tahunan 2025	89
Tabel 51. Perbandingan realisasi IKU Indeks Manajemen Risiko PPSPDM POM Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya	90
Tabel 52. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Indeks Manajemen Risiko PPSPDM POM dengan Target Jangka menengah dan akhir periode Renstra.....	90
Tabel 53. Perbandingan realisasi Indeks Manajemen Risiko PPSPDM dengan unit lain di Badan POM.....	91
Tabel 54. Matriks Rekomendasi dan RTL terkait IKU Indeks manajemen risiko PPSPDM POM.....	94
Tabel 55. Matriks Status Tindak Lanjut Rekomendasi atas Laporan Kinerja Triwulan Sebelumnya	96
Tabel 56. Pagu dan Realisasi Keuangan berdasarkan Sasaran Kegiatan PPSPDM POM 2025.....	105
Tabel 57. Pagu dan Realisasi Keuangan berdasarkan Kegiatan Pusat PPSPDM POM tahun 2025	106
Tabel 58. Kategori Tingkat Efisiensi	109
Tabel 59. Efisiensi Anggaran Dalam Pencapaian Kinerja PPSPDM POM	110
Tabel 60. Analisis Efisiensi Anggaran Per Indikator Kinerja PPSPDM POM	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi PPSPDM POM Tahun 2025	3
Gambar 2. Statistik Pegawai PPSPDM POM Per 31 Desember 2025	5
Gambar 3. Statistik Pegawai PPSPDM POM Berdasarkan Pendidikan dan Nama Jabatan	5
Gambar 4. Statistik Pegawai PPSPDM POM Berdasarkan Data Jabatan	6
Gambar 5. Statistik Pegawai PPSPDM POM Berdasarkan Masa Kerja Pegawai	6
Gambar 6. Pemenuhan Pegawai Berdasarkan Perencanaan Analisis Beban Kerja Tahun 2025	6
Gambar 7. Capaian Jumlah SDM POM tersertifikasi Tahun 2020 sd 2024.....	11
Gambar 8. Misi Presiden (Asta Cita)	17

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Perjanjian Kinerja Tahun 2025	116
Lampiran 2. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Tahun 2025	118
Lampiran 3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Tahun 2025 (Revisi)	119
Lampiran 4. Rencana Kinerja Tahunan PPSDM POM 2025	120
Lampiran 5. Matriks Evaluasi Kinerja PPSDM POM Tahun 2025	124
Lampiran 6. Realisasi Anggaran PPSDM POM Tahun 2025.....	126
Lampiran 7. Realisasi Anggaran per Rincian Output Tahun 2025.....	127
Lampiran 8. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Tahun 2025.....	128
Lampiran 9. Kertas Kerja Pengukuran Realisasi Indikator	130
Lampiran 10. Realisasi Kegiatan Pengembangan Kompetensi Tahun 2025.....	134

RINGKASAN EKSEKUTIF

RINGKASAN EKSEKUTIF PPSDM POM TAHUN 2025

SASARAN KEGIATAN

Meningkatnya Kompetensi
SDM Pengawasan Sediaan
Farmasi dan Pangan Olahan

Layanan Publik PPSDM
POM yang prima

Terwujudnya tata kelola
pemerintah yang optimal

8 INDIKATOR KINERJA UTAMA UNTUK MENDUKUNG 3 SASARAN KEGIATAN

2 IKU DENGAN KRITERIA CAPAIAN "SANGAT BAIK"

105,27%

Sangat Baik

SDM Pengawasan Sediaan
Farmasi dan Pangan
Olahan yang memenuhi
standar kompetensi.

100,21%

Sangat Baik

Nilai Pembangunan Zona
Integritas PPSDM POM

1 IKU DENGAN KRITERIA CAPAIAN "CUKUP"

80%

Cukup

Nilai Kinerja Anggaran PSDM

2 IKU DENGAN CAPAIAN "BAIK"

97,55%

Baik

Nilai AKIP PPSDM

97,34%

Baik

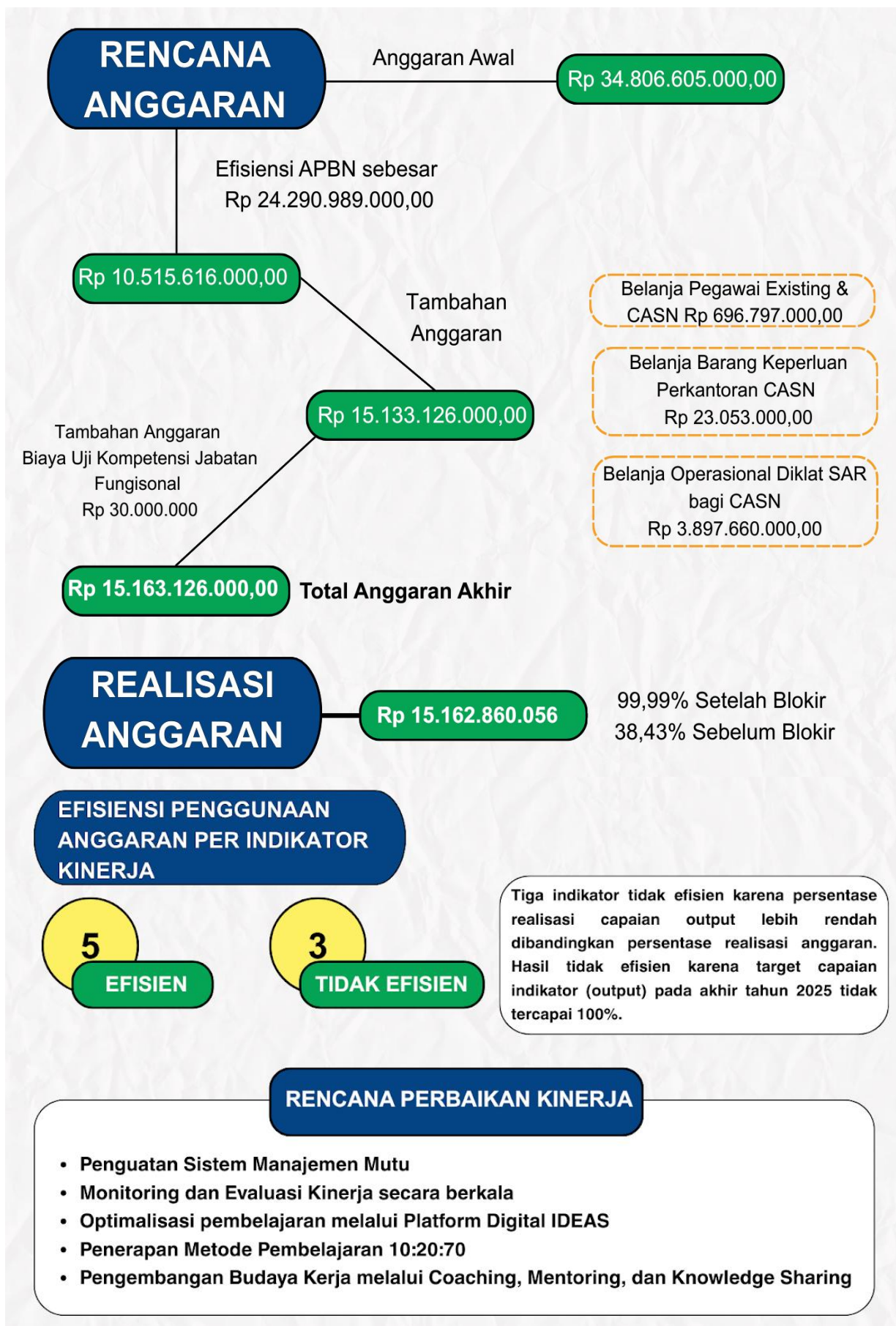
Indeks Manajemen Risiko
PPSDM

3 IKU DENGAN CAPAIAN "TIDAK DAPAT DISIMPULKAN"

- SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan (127,43%)
- Indeks BerAKHLAK (119,85%)
- Indeks Pelatanaan Publik PPSDM POM (122,22%)

DIPEROLEH PERHITUNGAN NILAI KINERJA ORGANISASI (NKO) DARI CAPAIAN KINERJA INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) PPSDM POM

Perhitungan Nilai Kerja Organisasi (NKO), meliputi NKO periodik pada triwulan 4 (empat) dan NKO tahunan dengan mempeprertimbangkan faktor koreksi nilai AKIP tahun 2025. Karena nilai AKIP PPSDM POM 2025 berada pada kategori BB maka faktor koreksi sebesar 10%. Berdasarkan perhitungan tersebut NKO periodik triwulan 4 (empat) memperoleh nilai 101,30 dengan kategori "Istimewa", sedangkan NKO tahunan dengan memperhitungkan faktor koreksi 10% adalah 91,22 dengan kategori "Baik"



Kendala yang dihadapi atas ketidaktercapaian sasaran kegiatan antara lain adalah belum semua indikator kinerja PPSPDM POM dilakukan manajemen risiko dengan benar sehingga belum memberikan hasil sesuai yang diharapkan, belum efektifnya tindak lanjut terhadap monitoring dan evaluasi triwulan sehingga di akhir tahun 2025 masih terdapat IKU dengan kategori cukup. IKU dengan kategori tidak dapat disimpulkan dikarenakan capaian melebihi target yang telah ditetapkan, sehingga perlu dilakukan review target pada tahun berikutnya.

Tindak lanjut telah dilakukan untuk meningkatkan nilai NKA adalah meminimalisir deviasi halaman III DIPA melalui ketepatan perencanaan dalam penyusunan Rencana Penarikan Dana (RPD). Sedangkan yang akan dilakukan di tahun selanjutnya adalah meningkatkan penggunaan SBK. Sedangkan terkait dengan indeks manajemen risiko meskipun telah ada peningkatan dari tahun sebelumnya tetapi masih belum mencapai target yang diharapkan, hal yang telah dilakukan antara lain telah dilakukan identifikasi semua risiko yang telah ditetapkan oleh inspektorat pada proses bisnis PPSPDM POM. Tahun 2026, semua indikator kinerja akan dimasukkan dalam manajemen risiko PPSPDM dan mengevaluasi kembali dokumen manajemen risiko yang telah disusun seperti penetapan root cause, simpulan atas aktivitas pengendalian. Tindak Lanjut terkait nilai AKIP adalah telah menyusun ukuran keberhasilan atas capaian tiap Indikator Kinerja yang memenuhi kriteria SMART-C dan perbaikan berkelanjutan Tahun 2026, semua indikator kinerja dimasukkan dalam manajemen risiko PPSPDM POM. Selain itu perlu dilakukan review terhadap target pada tahun berikutnya.

Ke depan, PPSPDM POM berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas perencanaan kinerja, memperkuat efisiensi pelaksanaan program, serta mengoptimalkan implementasi sistem manajemen mutu yang terintegrasi dengan manajemen risiko dan pembangunan Zona Integritas guna mendukung terwujudnya SDM pengawasan obat dan makanan yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing.

HIGHLIGHT KINERJA

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) secara konsisten memperkuat tata kelola organisasi melalui implementasi Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Pembangunan Zona Integritas dilaksanakan secara sistematis melalui penguatan enam area perubahan, yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Laksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, serta Penguatan Pelayanan Publik. Keenam area tersebut menjadi instrumen strategis dalam membangun budaya kerja berintegritas, meningkatkan kualitas layanan, serta memastikan tata kelola yang transparan dan akuntabel. Informasi terkait implementasi Zona integritas WBK/WBBM telah disampaikan dalam website dan pembelajaran yang dilaksanakan oleh PPSDM POM.

Dalam kerangka Reformasi Birokrasi Badan POM, PPSDM POM memegang peran strategis sebagai koordinator pengelolaan budaya kerja di lingkungan BPOM dalam agenda Reformasi Birokrasi General. Peran ini difokuskan pada penguatan implementasi Core Values ASN BerAKHLAK guna mendukung pencapaian target Indeks BerAKHLAK yang dievaluasi oleh Kementerian PANRB. Strategi yang ditempuh meliputi internalisasi nilai-nilai BerAKHLAK secara terstruktur melalui pemberdayaan Agen Perubahan, penguatan keteladanan pimpinan, serta pemberian apresiasi kepada individu dan unit kerja berprestasi. Pendekatan tersebut diarahkan untuk memastikan bahwa nilai-nilai BerAKHLAK tidak hanya bersifat normatif, tetapi terimplementasi dalam perilaku kerja sehari-hari dan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Pengelolaan manajemen kinerja di PPSDM POM dilaksanakan secara terintegrasi melalui siklus perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja. Sasaran Kegiatan organisasi diturunkan secara berjenjang dari Kepala PPSDM POM kepada Ketua Tim Kerja hingga seluruh pegawai, sehingga terwujud keselarasan antara kinerja individu, kinerja unit kerja, dan kinerja organisasi. Mekanisme ini

memastikan setiap pegawai memiliki kontribusi yang terukur terhadap pencapaian target strategis.

Sebagai bagian dari penguatan sistem, PPSPDM POM melakukan penyempurnaan berkelanjutan terhadap manajemen kinerja melalui penyusunan Matriks Peran Hasil (MPH) secara menyeluruh dari pimpinan hingga pegawai. Proses tersebut difasilitasi melalui Sistem Manajemen Kinerja (SIMAKIN) yang terintegrasi dengan sistem pengembangan kompetensi. Integrasi ini memastikan keterkaitan yang kuat antara pencapaian kinerja, pengembangan kapasitas, dan perencanaan karier, sehingga mendorong terwujudnya SDM yang profesional, adaptif, dan berdaya saing.

Atas berbagai upaya penguatan tata kelola dan kinerja tersebut, PPSPDM POM memperoleh sejumlah pengakuan dan penghargaan sepanjang tahun 2025. Capaian ini tidak hanya menjadi indikator keberhasilan implementasi reformasi, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi untuk terus meningkatkan kualitas tata kelola dan pelayanan secara berkelanjutan, antara lain sebagai berikut.

Penghargaan dan Prestasi Kinerja PPSPDM



	KEPUTUSAN KEPALA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA NOMOR 621/K.1/PDP.09/2022 TENTANG PENETAPAN PROGRAM PELATIHAN TEKNIS PADA PPSDM POM DENGAN AKREDITASI A.		PENERBITAN PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 13 TAHUN 2024 TENTANG JABATAN FUNGSIONAL PENGAWAS FARMASI DAN MAKANAN.
	STANDAR KOMPETENSI JABATAN PENGAWAS FARMASI DAN MAKANAN MEMPEROLEH APRESIASI DAN PERSETUJUAN DARI MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI MELALUI SURAT NOMOR B/111/M.SM.02.00/2024 TANGGAL 2 FEBRUARI 2024 HAL KAMUS KOMPETENSI TEKNIS DAN STANDAR KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL PENGAWAS FARMASI DAN MAKANAN;		TELAH DITETAPKANNYA KEPUTUSAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR SKJ.24 TAHUN 2024 TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN PENGAWAS FARMASI DAN MAKANAN.
	STANDAR KOMPETENSI JABATAN DUKUNGAN MANAJEMEN MEMPEROLEH APRESIASI DAN PERSETUJUAN DARI MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI MELALUI SURAT NOMOR B/278/M.SM.02.00/2024 TANGGAL 16 APRIL 2024 HAL PERSETUJUAN STANDAR KOMPETENSI JABATAN DUKUNGAN MANAJEMEN;		TELAH DITETAPKANNYA KEPUTUSAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR SKJ.01 TAHUN 2025 TENTANG STANDAR KOMPETENSI JABATAN PELAKSANA.
	JURNAL ERUDITIO YANG DIKELOLA OLEH PPSDM POM MENDAPAT AKREDITASI SINTA 5 YANG DITERBITKAN OLEH KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PADA TAHUN 2024.		PERPUSTAKAAN BADAN POM MEMPEROLEH PENGHARGAAN DARI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN PROVINSI DKI JAKARTA PADA 14 OKTOBER 2025 SEBAGAI MITRA KOLABORASI TERBAIK TAHUN 2025.
	ANUGERAH KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK DI LINGKUNGAN BADAN POM SEBAGAI BADAN PUBLIK INFORMATIF PADA TANGGAL 3 DESEMBER 2024.		MEMPEROLEH HASIL PENILAIAN DENGAN PREDIKAT "ADVANCED" BAIK PADA TAHAP SELF-ASSESSMENT MAUPUN PADA TAHAP DESK ANALYSIS DAN VERIFIKASI TERKAIT MATURITAS CORPU INSTANSI DARI LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA MELALUI SURAT NO. 7698/D.2/PDP.01 TANGGAL 29 DESEMBER 2025.
	PERPUSTAKAAN BADAN POM MEMPEROLEH AKREDITASI B PADA 11 AGUSTUS 2025 DARI PERPUSTAKAAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA SEBAGAI BENTUK PENGAKUAN ATAS KUALITAS PENGELOLAAN LAYANAN PERPUSTAKAAN YANG MEMENUHI STANDAR NASIONAL.		

Pada tahun 2025, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) ditetapkan sebagai Unit Pelayanan Publik kategori "Pelayanan Prima" dengan nilai 4,95.

Selain pengakuan dan penghargaan pada level unit kerja, pegawai PPSPDM POM juga berhasil meraih prestasi sebagai peserta terbaik dalam kegiatan Pelatihan Dasar (Latsar) Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan, dengan rincian sebagai berikut:

HASIL PELATIHAN DASAR CPNS			
NO	Nama	Kegiatan	Juara
1	Ditya Tiwi Syafira	Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan III Gelombang VI Angkatan XXII Tahun 2025	1
2	Miftakul Huda	Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Angkatan VII Tahun 2025	2
3	Putera Rakhmat Hidayatullah	Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Angkatan XXI Tahun 2025	2
4	Cici Setiawati	Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Golongan II Gelombang V Angkatan 16 Tahun 2025	2
5	Nabila Fatin Aisiah	Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Angkatan VII Tahun 2025	3

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar strategis dalam pembangunan nasional. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029 menegaskan pentingnya peningkatan kualitas dan daya saing SDM sebagai fondasi menuju visi Indonesia Emas 2045. Agenda pembangunan nasional tersebut menempatkan penguatan pembangunan manusia, sains, teknologi, pendidikan, dan kesehatan sebagai prioritas untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sehat, mandiri, dan maju.

Sejalan dengan arah kebijakan tersebut, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) memiliki peran strategis dalam pengembangan kompetensi SDM di bidang pengawasan obat dan makanan. PPSDM POM melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi, yang meliputi penilaian dan sertifikasi, pendidikan dan pelatihan, serta pembinaan jabatan fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, bersih, dan akuntabel, setiap instansi pemerintah wajib menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP. Akuntabilitas kinerja merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pencapaian Sasaran Kegiatan yang ditetapkan melalui perencanaan dan perjanjian kinerja secara terukur dan periodik.

Sebagai satuan kerja mandiri di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan, PPSDM POM menerapkan SAKIP dalam seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja. Laporan Kinerja ini disusun sebagai wujud pertanggungjawaban atas capaian kinerja serta sebagai instrumen evaluasi untuk mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Selain itu, PPSDM POM turut mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi, khususnya dalam penguatan integritas, pencegahan korupsi, dan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBK/WBBM).

1.2. GAMBARAN UMUM ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan serta Peraturan Badan POM Nomor 21 Tahun 2020 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Badan POM Nomor 13 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, PPSDM POM merupakan unit kerja eselon II di lingkungan Badan POM yang dibentuk untuk mendukung peningkatan kapasitas kelembagaan melalui pengembangan kompetensi SDM pengawasan obat dan makanan.

Dalam melaksanakan tugasnya, PPSDM POM menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang penilaian dan sertifikasi kompetensi, perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan, dan pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan;
2. Pelaksanaan penilaian dan sertifikasi kompetensi, perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan, dan pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang penilaian dan sertifikasi kompetensi, perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan, dan pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan;
4. Pelaksanaan administrasi pusat; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan POM.

1.3. STRUKTUR ORGANISASI

Secara struktural, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) merupakan unsur pendukung di lingkungan Badan POM yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan POM melalui Sekretaris Utama. PPSDM POM dipimpin oleh seorang Kepala.

Berdasarkan ketentuan organisasi yang berlaku, susunan organisasi PPSDM POM terdiri atas Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional. Struktur organisasi PPSDM POM tahun 2025 disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Organisasi PPSDM POM Tahun 2025

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, PPSDM POM mengacu pada:

1. Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN;
2. Peraturan Menteri PANRB Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi; serta
3. Keputusan Kepala Badan POM Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pedoman Sistem Kerja pada Badan POM.

Implementasi kebijakan tersebut mendorong transformasi sistem kerja menjadi lebih adaptif dan kolaboratif melalui pembentukan Tim Kerja yang bersifat dinamis dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi setiap tahunnya. Berdasarkan Surat Tugas Nomor KP.05.06.9.12.24.154 tanggal 31 Desember 2024, ditetapkan 8 (delapan) Tim Kerja untuk melaksanakan tugas PPSDM POM Tahun Anggaran 2025.

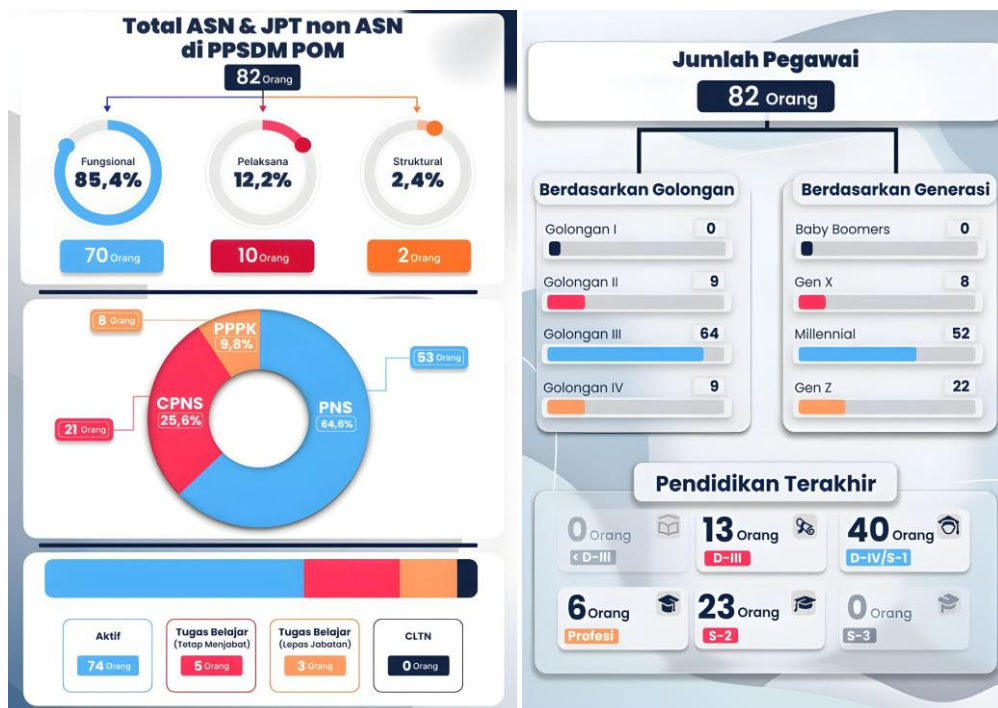
Setiap pegawai dapat tergabung dalam lebih dari satu tim kerja untuk mendukung fleksibilitas pelaksanaan tugas, memperkuat kolaborasi lintas fungsi, serta meningkatkan kelincuhan (agility) organisasi. Adapun delapan Tim Kerja tersebut meliputi:

1. Tim Kerja Penilaian Kompetensi dan Sertifikasi;
2. Tim Kerja Pengembangan Kompetensi Luar Negeri, Tugas Belajar, dan Riset;
3. Tim Kerja Pengembangan Kompetensi Dalam Negeri (Manajerial, Sosial, dan Kultural) serta Praktik Kerja Profesi Apoteker;
4. Tim Kerja Pengembangan Kompetensi Dalam Negeri (Fungsional dan Teknis);
5. Tim Kerja SPBE, Pengembangan Kurikulum, dan Praktik Kerja Lapangan;
6. Tim Kerja Pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan, Core Value BerAKHLAK, dan Perpustakaan;
7. Tim Kerja Reformasi Birokrasi dan Pembangunan Zona Integritas; dan
8. Tim Kerja Tata Usaha.

Dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, PPSDM POM didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten. Per 31 Desember 2025, jumlah ASN di lingkungan PPSDM POM sebanyak 82 orang, yang terdiri atas 1 (satu) Kepala PPSDM POM (Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama); 1 (satu) Kepala Subbagian Tata Usaha (Pejabat Administrator); dan 80 (delapan puluh) pejabat fungsional dan pelaksana.

Komposisi jabatan fungsional dan pelaksana secara garis besar meliputi Widyaiswara, Asesor SDM Aparatur, Analis dan Pranata SDM Aparatur, Analis Kebijakan, Analis Anggaran, Perencana, Analis Pengembangan Kompetensi ASN, Pengembang Teknologi Pembelajaran, Pranata Komputer, Arsiparis, Analis dan Pranata Pengelolaan Keuangan APBN, Penata Laksana Barang, Pustakawan, serta Jabatan Pelaksana lainnya, termasuk ASN berstatus PPPK dan calon pemangku jabatan.

Statistik SDM PPSPDM POM Tahun 2025 dapat dilihat pada gambar berikut:



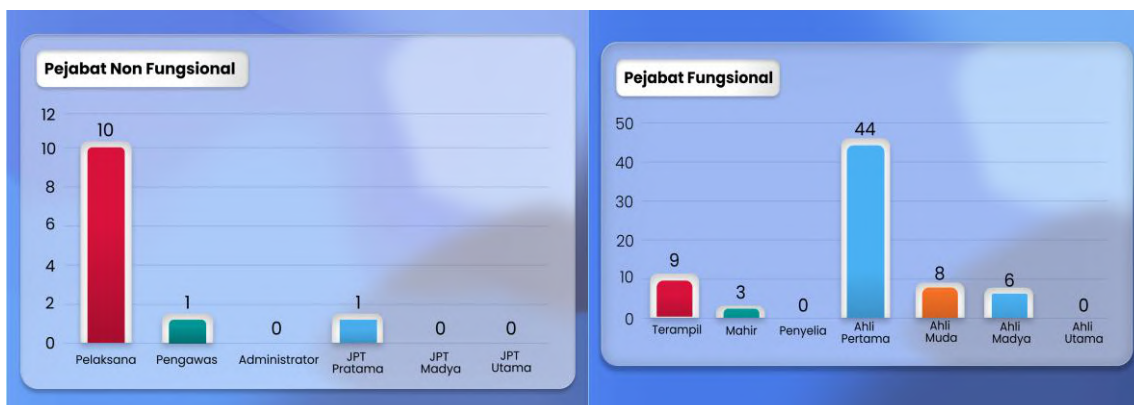
Gambar 2. Statistik Pegawai PPSPDM POM Per 31 Desember 2025

Ada 8 (delapan) orang pegawai sedang melaksanakan tugas belajar, 3 (tiga) orang tugas belajar dengan status lepas jabatan dan 5 (lima) orang tugas belajar dengan status tetap menjabat. Pada tahun 2026, 5 (lima) orang pegawai yang akan menyelesaikan tugas belajarnya. Latar belakang pendidikan SDM di PPSPDM POM terdiri dari beberapa rumpun dengan beragam distribusi jabatan SDM, seperti dapat dilihat pada Gambar 3.



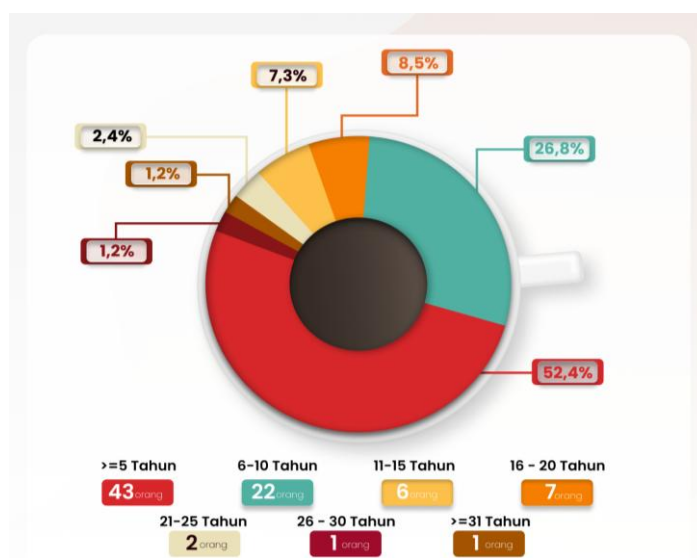
Gambar 3. Statistik Pegawai PPSPDM POM Berdasarkan Pendidikan dan Nama Jabatan

Sedangkan jika dilihat berdasarkan data jabatan sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 4.



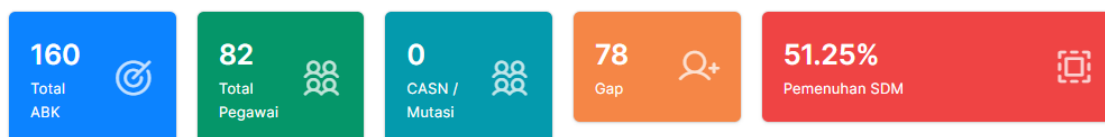
Gambar 4. Statistik Pegawai PPSDM POM Berdasarkan Data Jabatan

Data pegawai berdasarkan masa kerja sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Statistik Pegawai PPSDM POM Berdasarkan Masa Kerja Pegawai

Pemenuhan gap pegawai PPSDM POM sampai dengan Desember 2025 sebesar 51,25%, dengan rincian total kebutuhan pegawai sebesar 160 orang, total pegawai saat ini 82 orang sehingga masih terdapat gap sebanyak 78 orang pegawai, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Pemenuhan Pegawai Berdasarkan Perencanaan Analisis Beban Kerja Tahun 2025

1.4. ISU STRATEGIS

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan manajemen SDM di lingkungan Badan POM. Peran tersebut diwujudkan melalui pelaksanaan penilaian dan sertifikasi kompetensi, identifikasi serta analisis kesenjangan kompetensi, dan pengisian kesenjangan melalui program pengembangan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan.

Pengembangan kompetensi dilaksanakan melalui pendidikan formal, pelatihan klasikal (pelatihan, bimbingan teknis, workshop, dan webinar), serta metode non-klasikal. Pelaksanaannya dilakukan secara luring (offline), daring (online), maupun blended learning, sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik peserta. Selain itu, PPSDM POM juga melaksanakan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) serta pengelolaan Manajemen Perubahan dalam rangka mendukung peningkatan kinerja pengawasan Obat dan Makanan dan Reformasi Birokrasi.

Dalam melaksanakan peran strategis tersebut, PPSDM POM perlu mengidentifikasi dan menganalisis isu-isu strategis yang berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja organisasi, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal.

1. Isu Internal

a. Kesenjangan Kompetensi SDM

Kesenjangan kompetensi merupakan perbedaan antara standar kompetensi jabatan dengan kompetensi aktual pegawai. Kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas dan kualitas pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan, khususnya dalam mendeteksi pelanggaran regulasi, menjamin keamanan produk, serta merespons perkembangan teknologi dan standar internasional.

Untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan jabatan, PPSDM POM melaksanakan penilaian kompetensi secara sistematis. Bagi pegawai yang belum memenuhi standar

kompetensi, dilakukan intervensi melalui pemberian umpan balik (feedback) hasil penilaian sebagai dasar penyusunan rencana pengembangan individu dan fasilitasi uji kompetensi ulang. Pendekatan ini bertujuan mempercepat penutupan kesenjangan kompetensi secara terukur dan berkelanjutan.

b. Keterbatasan Anggaran

Kebijakan efisiensi belanja negara sebagaimana diatur dalam Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 berdampak pada pelaksanaan program pengembangan kompetensi. PPSDM POM dituntut untuk tetap mencapai target kinerja dengan optimalisasi sumber daya yang tersedia.

Strategi yang ditempuh meliputi penetapan skala prioritas program, optimalisasi metode pembelajaran daring dan blended learning, serta perluasan pengembangan kompetensi non-klasikal. Pola ini tidak hanya meningkatkan efisiensi anggaran, tetapi juga memberikan fleksibilitas bagi pegawai untuk mengikuti pengembangan kompetensi tanpa mengganggu pelaksanaan tugas pokok.

c. Evaluasi dan Tindak Lanjut Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi dilaksanakan secara terintegrasi mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi dan tindak lanjut. Evaluasi tidak hanya mengukur tingkat kepuasan peserta, tetapi juga dampak terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Hasil evaluasi menjadi dasar pengambilan keputusan strategis dalam penyusunan kebijakan pengembangan kompetensi berikutnya. Oleh karena itu, diperlukan instrumen dan sistem evaluasi yang memadai, berbasis data, serta mampu mengukur efektivitas program secara komprehensif.

Pengarusutamaan gender juga menjadi bagian integral dalam pengembangan metode pembelajaran, termasuk melalui e-learning Pengarusutamaan Gender. Upaya ini mendukung implementasi kebijakan responsif gender dalam seluruh siklus manajemen kinerja, mulai dari perencanaan hingga evaluasi.

Pengarusutamaan gender juga menjadi bagian integral dalam pengembangan metode pembelajaran, termasuk melalui e-learning Pengarusutamaan Gender. Upaya ini mendukung implementasi kebijakan responsif gender dalam seluruh siklus manajemen kinerja, mulai dari perencanaan hingga evaluasi.

d. Spesialisasi Jabatan Fungsional PFM

Mengacu pada *Grand Design Human Capital Management BPOM 2045*, visi pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan diarahkan pada terwujudnya **World Class Expert**, yaitu:

1. *Food and Drug Expert* sebagai narasumber global;
2. *BPOM Digital Corporate University* sebagai rujukan pembelajaran tingkat internasional.

Pengawasan yang semakin kompleks menuntut spesialisasi yang selaras dengan standar global seperti World Health Organization (WHO), Association of Southeast Asian Nations (ASEAN), dan U.S. Food and Drug Administration (FDA). Standar tersebut terus berkembang dan semakin teknis, sehingga membutuhkan SDM dengan kompetensi spesifik dan mendalam.

Sebagai respons, kebijakan pengelolaan Jabatan Fungsional PFM diperluas dari 6 (enam) fungsi menjadi 34 (tiga puluh empat) spesialisasi sesuai Peraturan BPOM Nomor 29 Tahun 2025. Kebijakan ini menjadi dasar pengembangan modul, peningkatan kompetensi, serta perencanaan karier berbasis spesialisasi.

Penguatan kompetensi teknis dan spesialisasi merupakan strategi utama dalam:

1. meningkatkan efektivitas pengawasan;
2. mempercepat adaptasi regulasi terhadap perkembangan IPTEK;
3. merespons inovasi produk, bahan dan kontaminan baru; dan
4. mendukung program prioritas nasional.

e. Pemutakhiran Penilaian Kompetensi

Dalam rangka penguatan sistem merit manajemen ASN, setiap instansi pemerintah wajib menyusun dan menerapkan Standar Kompetensi ASN sebagai dasar pengelolaan sumber daya manusia. Standar kompetensi tersebut menjadi rujukan utama dalam proses pengembangan, penilaian, dan pemetaan kompetensi pegawai secara objektif dan terukur.

Untuk menjamin mutu dan kredibilitas pelaksanaan penilaian kompetensi, PPSDM POM memastikan penyelenggaraan assessment mengacu pada ketentuan akreditasi sebagaimana diatur dalam Peraturan BKN Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi PNS. Akreditasi menjadi instrumen pengendalian mutu sekaligus jaminan bahwa proses penilaian dilaksanakan secara profesional, independen, dan sesuai standar nasional.

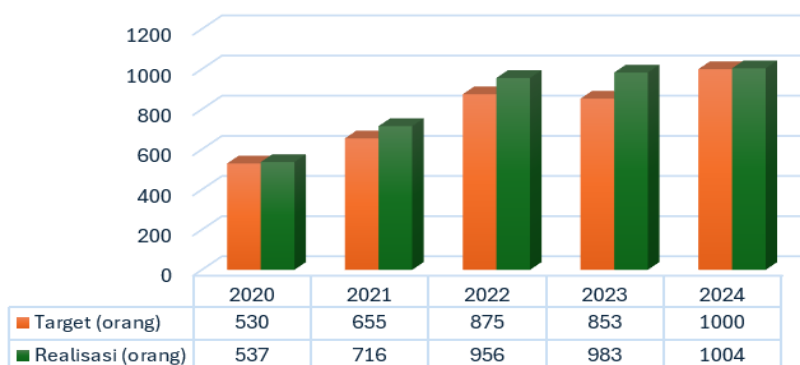
Secara berkelanjutan, PPSDM POM melaksanakan penilaian, pengembangan, dan sertifikasi kompetensi SDM sebagai satu kesatuan siklus manajemen talenta. Hasil penilaian kompetensi periode sebelumnya dimanfaatkan sebagai dasar penyusunan program pengembangan yang lebih terarah, berbasis kebutuhan jabatan, dan selaras dengan prioritas strategis organisasi. Selain itu, PPSDM POM secara konsisten mempertahankan akreditasi lembaga penilaian, pelatihan, dan sertifikasi kompetensi guna memastikan keberlanjutan standar mutu layanan pengembangan SDM.

f. Optimalisasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) BPOM

Dalam rangka membangun SDM pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan yang kompeten, profesional, dan berdaya saing, BPOM mengoptimalkan peran Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) BPOM sebagai instrumen strategis penjaminan kompetensi. Sertifikasi kompetensi dilaksanakan bagi ASN, pelaku industri, serta masyarakat yang bergerak di bidang pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan.

Berdasarkan lisensi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), LSP BPOM sebagai LSP P2 menyelenggarakan sertifikasi bagi peserta pelatihan berbasis kompetensi sesuai standar yang telah ditetapkan. Pengembangan standar kompetensi kerja terus dilakukan untuk memastikan kesesuaian dengan dinamika regulasi, perkembangan teknologi, dan kebutuhan sektor pengawasan.

Trend Capaian IKU Jumlah SDM POM yang Tersertifikasi Sesuai Standar



Gambar 7. Capaian Jumlah SDM POM tersertifikasi Tahun 2020 sd 2024

Sejak tahun 2020 hingga 2024, LSP BPOM telah mensertifikasi 4.196 SDM sesuai standar kompetensi yang berlaku (Gambar 7). Capaian tersebut mencerminkan komitmen PPSDM POM dalam membangun SDM yang adaptif, profesional, dan siap menghadapi tantangan pengawasan yang semakin kompleks. Sertifikasi kompetensi menjadi fondasi dalam memperkuat kapasitas pengawasan yang tidak hanya responsif, tetapi juga proaktif dan inovatif.

g. Keterbatasan Infrastruktur

Pemerataan infrastruktur pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan masih menjadi tantangan strategis. Ketersediaan laboratorium modern dengan teknologi analisis mutakhir—seperti genomik, spektrometri massa, dan metode deteksi cepat—belum merata, khususnya di wilayah terpencil dan perbatasan. Ketimpangan ini berpotensi membatasi kemampuan deteksi dini terhadap produk ilegal, palsu, atau tidak memenuhi standar.

Di sisi lain, infrastruktur digital untuk mendukung sistem pengawasan berbasis data (smart surveillance system) juga belum sepenuhnya terintegrasi secara nasional. Kondisi tersebut mempengaruhi efektivitas koordinasi, konsolidasi data, serta respons pengawasan lintas wilayah.

Diperlukan strategi modernisasi laboratorium, perluasan akses infrastruktur pengujian, serta penguatan sistem digital terintegrasi berbasis data nasional. Investasi infrastruktur harus disertai peningkatan kapasitas SDM agar pemanfaatan teknologi dapat berjalan optimal dan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pengawasan.

2. Isu Eksternal

a. Kompleksitas Produk Obat dan Makanan

Perubahan pola konsumsi, inovasi teknologi, dan dinamika pasar global mendorong munculnya produk sediaan farmasi dan pangan olahan dengan karakteristik yang semakin kompleks. Pemanfaatan bioteknologi, nanoteknologi, serta rekayasa formulasi modern menuntut metode pengujian yang lebih canggih, valid, dan berbiaya tinggi.

Kompleksitas ini menuntut peningkatan kapasitas pengujian, sertifikasi, serta kompetensi SDM yang memahami standar global seperti WHO dan Codex Alimentarius. Penguatan kapasitas tersebut menjadi kunci dalam memastikan harmonisasi regulasi nasional dengan standar internasional serta efektivitas pengawasan berbasis risiko.

b. Kesenjangan Digital

Transformasi digital merupakan fondasi utama dalam mewujudkan sistem pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan yang modern, adaptif, dan berbasis risiko menuju Indonesia Emas 2045. Perkembangan teknologi seperti *big data analytics*, *artificial intelligence*, dan sistem pelacakan digital membuka peluang besar untuk meningkatkan efektivitas dan presisi pengawasan. Namun demikian, kesenjangan kompetensi digital dan kesiapan infrastruktur masih menjadi tantangan strategis.

Pengawasan berbasis data menuntut integrasi informasi dalam skala nasional, didukung infrastruktur digital andal serta SDM dengan kapasitas analisis memadai. Tanpa penguatan literasi dan kompetensi digital secara merata, transformasi digital berisiko hanya bersifat administratif, belum berdampak substantif pada peningkatan kualitas pengawasan.

BPOM telah menunjukkan kemajuan melalui pemanfaatan platform pembelajaran digital IDEAS (*Integrated Development and Training Information System*). Pada tahun 2024, tingkat partisipasi pembelajaran digital mencapai 81,70% atau 3.944 pegawai, dan meningkat menjadi 95,1% atau 6.222 pegawai pada tahun berikutnya. Capaian ini mencerminkan kesiapan organisasi dalam mengadopsi sistem pembelajaran digital.

Meskipun demikian, peningkatan partisipasi belum sepenuhnya mencerminkan pemerataan kompetensi digital yang mendalam. Oleh karena itu, diperlukan strategi penguatan kompetensi yang lebih terstruktur, berjenjang, dan berbasis kebutuhan jabatan, agar seluruh SDM baik di pusat maupun daerah mampu memanfaatkan teknologi secara optimal dalam deteksi dini, analisis risiko, dan pengambilan keputusan berbasis data.

Dengan integrasi teknologi yang kuat dan dukungan SDM yang kompeten, sistem pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan akan menjadi lebih responsif, akurat, dan berdaya saing global.

c. Perubahan Regulasi dan Perubahan Standar Global

Perkembangan ilmu pengetahuan, inovasi teknologi, dan globalisasi perdagangan mendorong perubahan regulasi serta standar internasional yang berlangsung semakin cepat dan dinamis. BPOM dihadapkan pada tuntutan untuk memastikan sistem pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan tetap selaras dengan standar global, tanpa mengabaikan kepentingan nasional dan perlindungan masyarakat.

Produk dalam negeri tidak hanya dituntut memenuhi standar nasional, tetapi juga harus mampu bersaing di pasar internasional yang menerapkan standar keamanan dan mutu yang semakin ketat. Harmonisasi regulasi menjadi instrumen strategis untuk menjaga kepercayaan pasar global sekaligus mencegah masuknya produk yang tidak memenuhi persyaratan ke dalam negeri.

Tantangan utama terletak pada konsistensi implementasi regulasi antara pusat dan daerah, dan kecepatan adaptasi terhadap pembaruan standar internasional yang terus berkembang. Standar yang dikeluarkan oleh lembaga internasional seperti WHO, ASEAN, dan FDA secara berkala diperbarui untuk mengakomodasi kemajuan teknologi dan inovasi produk. Kondisi ini menuntut kapasitas kelembagaan dan kompetensi SDM yang mampu memahami substansi regulasi global serta menerjemahkannya ke dalam kebijakan dan pengawasan yang operasional dan efektif.

Ke depan, penguatan kompetensi SDM berstandar global, sistem pembaruan regulasi yang responsif, serta harmonisasi implementasi lintas wilayah menjadi kunci agar BPOM mampu menjalankan pengawasan yang adaptif, presisi, dan berdaya saing internasional menuju 2045.

d. Ancaman Keamanan Obat dan Makanan

Keamanan sediaan farmasi dan pangan olahan merupakan mandat utama BPOM dalam melindungi kesehatan masyarakat. Dinamika pasar, kompleksitas produk, serta perkembangan distribusi digital memperluas spektrum risiko yang harus diantisipasi secara sistematis. Risiko meliputi peredaran produk ilegal dan palsu, penggunaan bahan berbahaya, kontaminasi mikroba patogen, residu bahan kimia, paparan logam berat, hingga penggunaan bahan pengemas yang tidak memenuhi standar keamanan. Selain itu, munculnya ancaman baru seperti mikroba resisten antibiotik dan kontaminan kimia kompleks menuntut pendekatan pengawasan yang semakin berbasis sains dan teknologi.

Apabila tidak diantisipasi secara komprehensif, celah dalam pengawasan dapat meningkatkan risiko kesehatan masyarakat dan menurunkan kepercayaan publik. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem deteksi dini berbasis teknologi, peningkatan kapasitas laboratorium untuk analisis mendalam, serta penguatan pengawasan pada sektor perdagangan digital.

Peningkatan kompetensi SDM menjadi faktor krusial agar pengawasan tidak hanya bersifat reaktif terhadap kejadian, tetapi mampu bersifat preventif melalui identifikasi risiko secara dini dan berbasis data.

e. Perubahan Iklim

Perubahan iklim membawa dampak multidimensional terhadap sistem produksi, distribusi, dan stabilitas sediaan farmasi dan pangan olahan. Peningkatan suhu, perubahan pola curah hujan, serta meningkatnya frekuensi bencana alam berpotensi mengganggu rantai pasok dan meningkatkan risiko kontaminasi produk.

Pada sektor pangan, perubahan iklim dapat meningkatkan pertumbuhan bakteri patogen (*Salmonella* dan *E.Coli*), residu pestisida, serta akumulasi toksin alami pada hasil laut. Sementara itu, pada sektor farmasi, suhu ekstrem dan kelembaban tinggi berpotensi memengaruhi stabilitas dan mutu produk, terutama produk sensitif seperti vaksin dan antibiotik. Gangguan distribusi akibat bencana juga dapat memengaruhi ketersediaan dan aksesibilitas produk bagi masyarakat.

Dinamika tersebut menuntut sistem pengawasan yang adaptif, berbasis risiko, serta mampu mengantisipasi dampak lingkungan terhadap keamanan dan mutu produk. Penguatan kapasitas analisis risiko, integrasi data lingkungan, serta koordinasi lintas sektor menjadi elemen penting untuk memastikan pengawasan tetap efektif dalam menghadapi perubahan iklim global.

f. Bonus Demografi

Bonus demografi menghadirkan peluang strategis bagi penguatan kapasitas SDM pengawasan melalui dominasi populasi usia produktif

yang adaptif terhadap teknologi dan inovasi. Potensi ini dapat menjadi akselerator transformasi organisasi apabila dikelola melalui perencanaan SDM yang tepat. Pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan membutuhkan SDM dengan kompetensi analisis risiko, literasi digital, serta pemahaman terhadap standar global. Oleh karena itu, sistem pengembangan kompetensi perlu dirancang lebih fleksibel, interaktif, dan berbasis digital agar sesuai dengan karakteristik generasi muda.

Di sisi lain, keberlanjutan transfer pengetahuan antar generasi harus dijaga agar pengalaman dan keahlian teknis tenaga senior tetap terpelihara. Tanpa strategi manajemen talenta yang berkesinambungan, bonus demografi berpotensi menjadi tantangan struktural. Dengan perencanaan terintegrasi, bonus demografi dapat menjadi momentum strategis dalam memperkuat kualitas dan profesionalisme pengawasan menuju 2045.

g. Jejaring dan Kerja Sama dalam Penguatan SDM

Penguatan kompetensi SDM pengawasan tidak dapat dilakukan secara mandiri. Kompleksitas tantangan global menuntut kolaborasi strategis dengan berbagai pemangku kepentingan, baik lembaga pelatihan pemerintah, institusi internasional, perguruan tinggi, industri, maupun asosiasi profesi.

Kolaborasi ini memungkinkan adopsi praktik terbaik, percepatan transfer pengetahuan dan teknologi, serta peningkatan standar kompetensi secara berkelanjutan. Sinergi lintas sektor juga memperkuat ekosistem pengembangan SDM yang adaptif terhadap dinamika regulasi, teknologi, dan kebutuhan industri. Melalui jejaring yang kuat dan kolaboratif, PPSPDM POM dapat memperluas akses pembelajaran, meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi, serta memperkuat posisi BPOM sebagai institusi pengawasan yang profesional dan berdaya saing global.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

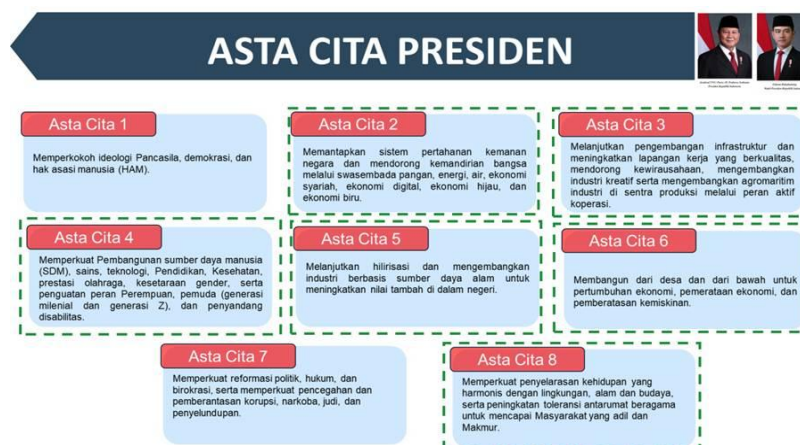
2.1. URAIAN SINGKAT RENSTRA

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Pengawas Obat dan Makanan (PPSDM POM) sesuai dengan tugas dan fungsinya merupakan unit yang bertanggung jawab dalam mendukung penguatan SDM BPOM melalui pengelolaan kompetensi dan pembinaan SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang telah ditetapkan dalam mendukung visi BPOM 2025-2029 yaitu :

"Terwujudnya Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang aman, bermutu, dan berdaya saing dalam mendukung masyarakat sehat dan sejahtera bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045."

Visi ini mencerminkan dedikasi BPOM dalam memberikan standar tertinggi dalam regulasi dan pengawasan produk, menjamin keamanan dan mutu yang dapat diandalkan oleh konsumen Indonesia serta mendukung kompetisi yang sehat di antara produsen dalam negeri dan internasional.

Dalam rangka mencapai visi tersebut, BPOM telah merumuskan misi yang akan menjadi pedoman dalam operasional dan strategi organisasi. Misi BPOM disusun dengan memperhatikan misi Presiden. Terdapat 8 (delapan) misi Presiden yang dikenal dengan Asta Cita Presiden, sebagaimana penjelasan pada gambar berikut:



Gambar 8. Misi Presiden (Asta Cita)

BPOM utamanya mendukung pada Asta Cita 4 yaitu “Memperkuat pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z) , dan penyandang disabilitas”, namun demikian BPOM juga mendukung pada Asta Cita lainnya yaitu Asta Cita 2, 3, 5, 6 dan 8 sebagaimana dijelaskan pada gambar di atas.

Untuk mendukung ketercapaian visi BPOM yang juga menjadi komitmen PPSDM POM sebagai unit pendukung dalam memperkuat pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan, BPOM memiliki misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan efektivitas pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan serta penindakan kejahatan sediaan farmasi dan pangan olahan melalui kolaborasi pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat.
2. Memfasilitasi percepatan pengembangan dunia usaha sediaan farmasi dan pangan olahan termasuk UMKM dalam rangka membangun struktur ekonomi yang produktif dan berdaya saing.
3. Meningkatkan kapasitas masyarakat di bidang sediaan farmasi dan pangan olahan dengan mengembangkan kemitraan bersama seluruh pemangku kepentingan.
4. Pengelolaan pemerintah yang bersih, efektif, dan terpercaya untuk memberikan pelayanan publik yang prima di bidang sediaan farmasi dan pangan olahan.

Misi PPSDM POM dalam mendukung misi BPOM: **Meningkatkan efektivitas pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan serta penindakan kejahatan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan melalui kolaborasi pemerintah, pelaku usaha, dan Masyarakat** antara lain melalui beberapa pendekatan strategis seperti Penyelenggaraan Pelatihan dan Pendidikan, Pengembangan Modul dan Kurikulum, Penyelenggaraan Program Sertifikasi, Penguatan Kolaborasi atau Kemitraan dengan berbagai pihak antara lain instansi pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat, dan Penyusunan Laporan dan Evaluasi Program. PPSDM POM menyelenggarakan program pelatihan, workshop, dan seminar yang berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis terkait pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan.

Pelatihan ini bisa ditujukan kepada petugas pengawasan, pelaku usaha, dan masyarakat luas, dengan materi terkait regulasi, standar keamanan, serta teknik pengawasan yang baik. PPSDM POM juga perlu mengembangkan modul pelatihan dan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan sektor pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan. Sertifikasi yang dilakukan oleh PPSDM POM bertujuan untuk memastikan bahwa pihak yang terlibat memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik serta mematuhi standar yang berlaku. Penguatan Kemitraan dilakukan untuk menciptakan sinergi yang lebih baik dalam pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan serta pengembangan kompetensi lainnya bagi SDM POM. Hal yang tidak kalah penting adalah PPSDM POM perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan program-program pengembangan kapasitas untuk memastikan efektivitas dan dampaknya. Laporan evaluasi digunakan untuk perbaikan berkelanjutan dalam program-program yang dijalankan.

Misi PPSDM POM dalam mendukung misi BPOM : **Memfasilitasi percepatan pengembangan dunia usaha Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan dengan keberpihakan terhadap UMKM dalam rangka membangun struktur ekonomi yang produktif dan berdaya saing**, diimplementasikan melalui beberapa langkah strategis mengembangkan jaringan kemitraan, penyelenggaraan program peningkatan kompetensi dan sertifikasi kompetensi, serta memperkenalkan dan memfasilitasi *platform digital* untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan. PPSDM perlu mengembangkan jaringan kemitraan dengan berbagai lembaga pemerintah, organisasi, asosiasi industri, lembaga pendidikan, serta sektor swasta baik itu nasional maupun internasional. Kolaborasi ini bertujuan untuk memperkuat pengembangan kapasitas dan kapabilitas SDM POM, baik untuk pemerintah, pelaku usaha, maupun masyarakat luas. Dalam hal ini, PPSDM POM dapat memfasilitasi pendampingan teknis, pelatihan berbasis kebutuhan, peningkatan kompetensi teknis dan manajerial, maupun peningkatan kompetensi lanjutan melalui tugas belajar. Penyelenggaraan program pendidikan serta sertifikasi bersama dengan mitra strategis, seperti Dinas Kesehatan, Pelaku Usaha, Mahasiswa di

bidang sediaan farmasi dan pangan olahan, serta yang lainnya, dapat dilakukan untuk memperkenalkan pengetahuan terbaru tentang penyediaan farmasi dan pangan olahan yang memenuhi regulasi. PPSDM juga dapat memperkenalkan dan memfasilitasi *platform digital* untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan untuk berbagi praktik terbaik dalam pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan.

Misi PPSDM POM dalam mendukung misi BPOM : **Meningkatkan kapasitas masyarakat di bidang Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan dengan mengembangkan kemitraan bersama seluruh pemangku kepentingan**, dilakukan melalui pengembangan media-media pembelajaran yang dapat diakses oleh masyarakat maupun pelaku usaha.

Misi PPSDM POM dalam mendukung misi BPOM : **Pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya untuk memberikan pelayanan publik yang prima di bidang Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan**, dilakukan dengan membangun budaya organisasi yang profesional dan berintegritas, membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dalam rangka implementasi Reformasi Birokrasi, penyusunan dan implementasi kebijakan yang mendukung pengelolaan SDM yang efisien, dan pelaksanaan audit dan evaluasi secara berkala. Penerapan layanan publik dilakukan oleh PPSDM POM antara lain pengajuan PKL dan Magang, penilaian kompetensi, pengelolaan layanan perpustakaan, pengajuan akreditasi lembaga pelatihan.

Dalam Penyelenggaraan Pembelajaran yang dilaksanakan oleh PPSDM POM, disampaikan terkait komitmen PPSDM POM mengimplementasi Reformasi Birokrasi membangun Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK).

Dalam rangka pencapaian visi dan misi, tujuan yang akan dicapai PPSDM POM tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Kapasitas dan Kapabilitas SDM untuk mendukung peningkatan kualitas pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan di Indonesia.

2. Terwujudnya kolaborasi kemitraan secara nasional maupun global dalam meningkatkan pengetahuan terkait penyediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang sesuai regulasi.
3. Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan SDM terkait pengawasan dan penindakan terhadap kejahatan obat dan makanan melalui kolaborasi antar pemangku kepentingan.
4. Terwujudnya PPSDM POM yang kredibel dan akuntabel dalam memberikan pelayanan publik yang prima.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, disusun strategi pengembangan kompetensi berdasarkan Keputusan Kepala Badan POM Nomor 286 Tahun 2024 tentang Arah Kebijakan dan Strategi Program Pengembangan Kompetensi BPOM Tahun 2025 yang akan dilakukan oleh PPSDM POM sebagai berikut:

1. Dilaksanakan melalui pelatihan terintegrasi dengan pekerjaan, dimana dalam perencanaan harus dipastikan bahwa materi dan kegiatan dalam pelatihan terkait langsung dengan pelaksanaan pekerjaan dan mendukung pencapaian output pekerjaan pegawai. Dalam kondisi tertentu, dapat dikembangkan pelatihan dengan penugasan pelatihan terintegrasi dengan pekerjaan sehingga pelaksanaan tugas pelatihan adalah pelaksanaan tugas pekerjaan (implementasi konsep *learning in the flow of work*) sehingga output pelatihan merupakan output pekerjaan dengan peran atasan sebagai mentor, *coach*, dan fasilitator pelatihan.
2. Terintegrasi dan selaras antara program dan kegiatan pengembangan kompetensi level Badan POM dan level Unit Kerja, khususnya dalam aspek tujuan pengembangan kompetensi dan kompetensi prioritas yang dikembangkan dimana semua mengacu kepada pencapaian tujuan pembelajaran dan program pengembangan kompetensi pegawai, yaitu tercapainya tujuan strategis organisasi Badan POM.
3. Terintegrasi dengan manajemen kinerja pegawai dan manajemen talenta, khususnya melalui kegiatan pembinaan kinerja pegawai dimana

penugasan, pembimbingan, dan umpan balik kinerja pegawai dilaksanakan dengan pendekatan *coaching* dan *mentoring* yang sekaligus merupakan kegiatan pengembangan kompetensi pegawai dan menjadi dasar implementasi manajemen talenta di Badan POM.

4. Pembangunan budaya pembelajaran (*learning culture*) dan ekosistem pembelajaran (*learning ecosystem*) di semua unit kerja di lingkungan Badan POM, dimana kebutuhan akan pembelajaran, peningkatan literasi, dan terus bertumbuh menjadi lebih baik merupakan kebutuhan intrinsik setiap pegawai alih-alih sebagai kewajiban, khususnya aspek kompetensi dan kemampuan kerja pegawai.
5. Monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi berkelanjutan, dimana setiap program dan kegiatan pelatihan harus dipastikan efektivitasnya melalui pencapaian tujuan pembelajaran dan pencapaian tujuan pengembangan kompetensi, yaitu tercapainya tujuan strategis organisasi Badan POM.

Dalam menerjemahkan visi dan misi, serta mewujudkan kondisi yang secara nyata yang akan dicapai oleh BPOM, sesuai dengan tantangan dan peluang yang ditimbulkan oleh dinamika lingkungan strategis nasional dan global. BPOM telah merumuskan Sasaran Strategis untuk periode 2025-2029, sebagai berikut:

1. Meningkatnya efektivitas pengawasan dan sediaan farmasi dan pangan olahan;
2. Meningkatnya kesadaran masyarakat atas sediaan farmasi dan pangan olahan aman dan bermutu;
3. Meningkatnya efektivitas *regulatory assistance* dan kemandirian industri dalam pengembangan sediaan farmasi dan pangan olahan;
4. Terwujudnya penegakan hukum yang berkeadilan terhadap kejahatan sediaan farmasi dan pangan olahan; dan
5. Terwujudnya birokrasi yang efektif, berintegritas, kolaboratif dan adaptif untuk pelayanan publik yang prima.

Mengacu pada Sasaran Strategis BPOM di atas, PPSPDM POM merumuskan 3 Sasaran Kegiatan yang dirumuskan berdasarkan tugas dan fungsi PPSPDM POM untuk mendukung pencapaian Visi, Misi, dan Sasaran Strategis BPOM, yaitu:

1. Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan dengan indikator:
 - a. Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi; dan
 - b. Persentase SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan;
 - c. Indeks BerAKHLAK.
2. Layanan Publik PPSPDM POM yang Prima, dengan indikator Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM.
3. Terwujudnya tata kelola pemerintahan PPSPDM yang optimal PPSPDM, dengan indikator:
 - a. Nilai Pembangunan Zona Integritas PPSPDM;
 - b. Nilai AKIP PPSPDM;
 - c. Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM;
 - d. Indeks Manajemen Risiko PPSPDM POM

Setiap Sasaran Kegiatan secara langsung terkait dengan Rencana Strategis yang telah dirumuskan berdasarkan analisis SWOT, memastikan bahwa PPSPDM POM dapat merespons secara efektif terhadap kekuatan dan peluang yang ada, serta mengatasi kelemahan dan ancaman yang dihadapi. Sasaran Kegiatan PPSPDM POM berfokus pada peningkatan kapabilitas dan implementasi nilai-nilai BerAKHLAK dari SDM pengawas sediaan farmasi dan pangan olahan dalam menjalankan tugas pengawasan terhadap sediaan farmasi dan pangan olahan.

Sejalan dengan misi BPOM, PPSPDM POM turut berperan serta dalam mendukung ketercapaian misi BPOM melalui langkah strategis yang dituangkan dalam misi, tujuan, dan sasaran kegiatan PPSPDM POM sebagai berikut:

Tabel 1. Pemetaan Misi, Tujuan, Sasaran dan Indikator PPSDM POM

MISI PPSDM POM	TUJUAN	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR
Membangun dan mengembangkan SDM yang unggul di bidang pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan	Meningkatnya Kapasitas dan Kapabilitas SDM untuk mendukung peningkatan kualitas pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan di Indonesia.	Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan.	1. Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi
Meningkatkan kolaborasi antar pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat dalam pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan	Terwujudnya kolaborasi kemitraan secara nasional maupun global dalam meningkatkan pengetahuan terkait penyediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang sesuai regulasi		2. Persentase SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan
Menginisiasi dan membangun kolaborasi kemitraan dengan berbagai pihak baik secara nasional maupun global	Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan SDM terkait pengawasan dan penindakan terhadap kejahatan obat dan makanan melalui kolaborasi antar pemangku kepentingan		3. Indeks BerAKHLAK
Memberikan pelayanan publik yang prima di bidang manajemen kompetensi dan pembinaan fungsional SDM BPOM	Terwujudnya PPSDM POM yang kredibel dan akuntabel dalam memberikan pelayanan publik yang prima	Layanan Publik PPSDM POM yang Prima.	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM
		Terwujudnya Tata Kelola pemerintah yang optimal PPSDM.	1. Nilai Pembangunan ZI PPSDM 2. Nilai AKIP PPSDM 3. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM 4. Indeks Manajemen Risiko PPSDM

Peta ini menggambarkan alur logis dari *input* – proses – output – *outcome* dalam pengembangan SDM pengawas yang kompeten dan berdaya saing.

PPSDM POM pada Tahun 2025 dapat mencapai Sasaran Kegiatan sesuai dan mampu mencapai Sasaran Kegiatan secara efektif dan efisien yang dijabarkan pada masing-masing Sasaran Kegiatan sebagai berikut.

Sasaran Kegiatan ke-1

Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan

Sesuai mandatory dari Kepala Badan POM tahun 2025 tentang Rencana Kinerja PPSDM POM, 3 (tiga) indikator ditetapkan sebagai Indikator Kinerja untuk sasaran kegiatan “Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Sediaan

Farmasi dan Pangan Olahan”. Capaian Sasaran Kegiatan ini diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. “Persentase SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi”, dengan target Rencana Strategis PPSPDM POM Periode 2025-2029 pada tahun 2025 sebesar 88% (delapan puluh delapan persen), dengan periode pelaporan triwulanan.
2. “Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan”, dengan target Rencana Strategis PPSPDM POM Periode 2025-2029 pada tahun 2025 sebesar 70% (tujuh puluh persen), dengan periode pelaporan triwulanan; dan
3. “Indeks BerAKHLAK” dengan target Rencana Strategis PPSPDM POM Periode 2025-2029 pada tahun 2025 sebesar 65 (enam puluh lima), dengan periode pelaporan tahunan.

Indikator “Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi” dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$\frac{(A + B)}{2} \times 100\%$	A = Persentase SDM Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi dalam Penilaian Kompetensi oleh PPSPDM POM.
	B = Persentase SDM Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang tersertifikasi kompetensinya sesuai Standar Kompetensi Kerja / Standar Kompetensi Kerja Khusus.

Persentase SDM Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi diperoleh dari jumlah pegawai yang memenuhi Standar Kompetensi dibandingkan dengan total ASN yang memiliki data kompetensi dikalikan 100%.

Sedangkan persentase SDM Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang tersertifikasi sesuai Standar Kompetensi Kerja / Standar Kompetensi Kerja Khusus diperoleh dari jumlah orang yang dinyatakan kompeten dibandingkan dengan jumlah orang yang disertifikasi dikalikan 100%.

Adapun regulasi maupun ketentuan yang mengatur terkait standar kompetensi yang digunakan dalam penilaian kompetensi, sebagai berikut:

1. Dalam pelaksanaan penilaian dan uji kompetensi teknis PPSDM POM di tahun 2025 mengacu Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 31 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan adalah regulasi terbaru yang mengatur prosedur uji kompetensi untuk promosi maupun perpindahan jabatan di BPOM, Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Jenjang Keahlian dan Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 15 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Jenjang Keterampilan, digunakan dalam rangka Uji Kompetensi Teknis JF PFM. Sedangkan, Keputusan Menteri PAN dan RB tentang Standar Kompetensi Jabatan JF PFM (SKJ JF PFM) No.24 Tahun 2024 akan digunakan mulai tahun 2026. Dalam implementasinya SKJ JF PFM akan diatur lebih detail melalui Peraturan BPOM No. 31 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan; Keputusan Kepala BPOM Nomor 674 tahun 2025 tentang Juknis Penggunaan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan dalam pelaksanaan Uji Kompetensi dan; Keputusan Kepala BPOM Nomor 675 tahun 2025 tentang Juknis Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.
2. Standar kompetensi manajerial dan sosial kultural mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, dan rekomendasi K yang mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil digunakan dalam rangka pengujian standar kompetensi pegawai.

3. Pegawai dianggap memenuhi standar kompetensi pada kategori pemetaan kompetensi Optimal ($JPM \geq 90\%$) dan Cukup Optimal ($JPM \geq 78\%$ dan $< 90\%$), dianggap tidak memenuhi standar kompetensi pada kategori pemetaan kompetensi Kurang Optimal ($JPM < 78\%$).
4. Kemudian pegawai dianggap memenuhi standar kompetensi pada kategori uji kompetensi Memenuhi Syarat ($JPM \geq 80\%$), Masih Memenuhi Syarat ($JPM \geq 68\%$ dan $< 80\%$) dan tidak memenuhi standar kompetensi pada kategori uji kompetensi Kurang Memenuhi Syarat ($JPM < 68\%$). JPM adalah indeks perbandingan antara Standar Kompetensi dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dilakukan pemetaan/uji kompetensi.
5. Ketetapan JPM minimal bagi pegawai ASN BPOM yang memenuhi kategori minimum pada pemetaan atau uji kompetensi yang telah diikuti.
6. Dalam pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi pada Tahun Anggaran 2025, standar dan acuan yang digunakan mengacu pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 618 Tahun 2016 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Kategori Industri Pengolahan, Golongan Pokok Industri Makanan, Bidang Keamanan Pangan. Namun, dalam ekosistem sertifikasi, PPSDM juga harus memperhatikan Skema Sertifikasi yang diterbitkan oleh BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Sejak berlakunya kewajiban sertifikasi halal secara penuh pada Oktober 2024, kompetensi keamanan pangan kini hampir selalu beririsan dengan kompetensi hulu-hilir produk halal.
7. Pada akhir Tahun 2025 telah ditetapkan SKKNI baru melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 453 Tahun 2025 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Industri Pengolahan, Golongan Pokok Industri Makanan, Bidang Keamanan Pangan. Dengan ditetapkannya SKKNI tersebut, selanjutnya akan disusun Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dan skema sertifikasi sebagai dasar pelaksanaan sertifikasi kompetensi ke depan. Indikator “Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan” dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$\frac{(A/B)}{100 \%}$	Jumlah SDM Badan POM yang A = dikembangkan kompetensinya di tahun berjalan.
	Jumlah seluruh SDM Badan POM yang B = direncanakan pengembangannya di tahun berjalan.

Sesuai dengan rencana strategis pengembangan sumber daya manusia, target pengembangan kompetensi tahun 2025 semula ditetapkan sebesar 70% dari total jumlah pegawai, yaitu sebanyak **2.721 orang**. Target tersebut disusun untuk mendukung peningkatan kapabilitas aparatur dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara optimal. Dengan terbitnya Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Penghematan Anggaran Belanja Kementerian/Lembaga Tahun Anggaran 2025, diperlukan penyesuaian terhadap target tersebut guna memastikan efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran, tanpa mengurangi arah strategis pembangunan kompetensi SDM. Target pengembangan kompetensi tahun 2025 disesuaikan menjadi 1.018 pegawai. Penetapan target ini dilakukan dengan pendekatan atau penetapan prioritas berdasarkan kebutuhan organisasi yang paling mendesak dan berdampak tinggi. Prioritas diberikan kepada pengembangan jenis kompetensi yang secara langsung mendukung pencapaian kinerja organisasi, yaitu:

1. **Kompetensi Teknis**, yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan jabatan masing-masing.
2. **Kompetensi Manajerial**, dengan penekanan pada peningkatan kapasitas kepemimpinan melalui program **pendidikan tinggi** serta **persiapan pendidikan tinggi dalam dan luar negeri**. Prioritas diberikan kepada pegawai dengan potensi kepemimpinan serta peran strategis dalam pengembangan organisasi.
3. **Kompetensi Sosial Kultural**, sebagai bentuk penguatan nilai-nilai ASN serta kemampuan adaptasi terhadap dinamika sosial dan budaya kerja lintas sektor.

Pemilihan peserta dilakukan secara selektif. PPSDM POM telah melakukan pemetaan gap kompetensi pegawai Badan POM tahun 2024,

data ini masih memerlukan update bila dijadikan satu satunya dasar dalam penetapan peserta pelatihan disebabkan karena sudah adanya penambahan pegawai baru (CPNS) serta mutasi pegawai internal maupun eksternal di lingkungan Badan POM cukup tinggi frekuensinya), oleh karena itu pada awal tahun 2025, PPSPDM POM menyampaikan rencana pelatihan teknis PFM yang akan dilaksanakan pada tahun 2025 dan membuka pendaftaran peserta sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan. Seleksi peserta dilakukan berdasarkan kebutuhan kompetensi unit kerja, pemenuhan sesuai kriteria peserta yang telah ditetapkan dalam kurikulum serta rencana pengembangan karier pegawai. Dengan pendekatan ini, meskipun terdapat penyesuaian secara kuantitatif, efektivitas dan relevansi program pengembangan kompetensi diharapkan tetap memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan daya saing organisasi.

Indikator “Indeks BerAKHLAK” dihitung berdasarkan hasil survei dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada akhir tahun. Pada Sasaran Kegiatan ini, PPSPDM POM diamanatkan untuk mengawal Reformasi Birokrasi yaitu terkait Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional. Capaian indikator ini diukur menggunakan “Nilai Indeks *Core Value* BerAKHLAK” dengan target pada tahun 2025 sebesar 65 (enam puluh lima), dan penilaian yang diperoleh pada akhir tahun.

Sasaran Kegiatan ke-2

Layanan Publik PPSPDM POM yang Prima

Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM dihitung berdasarkan nilai aspek kebijakan pelayanan, profesionalisme SDM, Sarana dan Prasarana, Sistem Informasi Pelayanan Publik, Konsultasi dan Pengaduan, dan Inovasi, serta nilai survei persepsi yang diisi oleh pengguna layanan berdasarkan pengalaman yang bersangkutan dalam menerima pelayanan

dari PPSDM POM yang mencakup layanan: a) Penilaian Kompetensi dan Pemberian Umpan Balik/Feedback Hasil Penilaian Kompetensi; b) Pengembangan Kompetensi; c) Sertifikasi Kompetensi; d) Praktik Kerja Profesi Apoteker (PKPA); e) Praktek Kerja Lapangan (PKL); f) Penerbitan Status Akreditasi Program Pelatihan Teknis dan Fungsional Pengawas Obat dan Makanan, dan g) Layanan Perpustakaan. Adapun ukuran keberhasilan Sasaran Kegiatan ini diukur melalui indikator indeks pelayanan publik PPSDM POM dengan target pada akhir tahun 2025 sebesar 4,05 (empat koma nol lima).

Sasaran Kegiatan ke-3

Terkelolanya tatakelola pemerintah yang optimal PPSDM

Tata kelola pemerintahan yang baik, atau *good governance*, adalah sebuah konsep yang menekankan pada penyelenggaraan pemerintahan yang efisien, transparan, akuntabel, partisipatif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Adapun ukuran keberhasilan Sasaran Kegiatan ini diukur melalui indikator:

1. **“Nilai Pembangunan Zona Integritas (ZI) PPSDM”**, dengan target akhir tahun 2025 sebesar 88,50 (delapan puluh delapan koma lima nol);
2. **“Nilai AKIP PPSDM”**, dengan target akhir tahun 2025 yaitu 80,15 (delapan puluh koma satu lima);
3. **“Nilai Kinerja Anggaran PPSDM”**, dengan target akhir tahun 2025 yaitu 5,0 (lima koma nol);
4. **“Indeks Manajemen Risiko PPSDM”**, dengan target akhir tahun 2025 yaitu 3,05 (tiga koma nol lima).

2.2. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)

Rencana Kerja Tahunan (RKT) merupakan suatu dokumen perencanaan K/L untuk periode 1 (satu) tahun, yang merupakan penjabaran sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis serta akan

dilaksanakan oleh satuan organisasi/kerja termasuk oleh PPSPDM POM melalui berbagai kegiatan tahunan.

PPSPDM POM telah menyusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) sehubungan dengan kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mendukung capaian sasaran di tahun 2025. Adapun Rencana Kinerja Tahunan PPSPDM POM tahun 2025 berdasar pada Peta Strategi yang tertera dalam draft Rencana Strategis 2025-2029 meliputi target fisik dan anggaran sebagaimana dalam Tabel 2.

Tabel 2. Rencana Kerja Tahunan PPSPDM POM 2025

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target 2025	Anggaran
1.	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan	1. Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	88%	11,206,763,000
		2. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	70%	15,420,027,000
		3. Indeks BerAKHLAK	65	904,180,000
2.	Layanan Publik PPSPDM POM yang Prima	Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM	3,49	145,250,000
3.	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang optimal	1. Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM	88,11	932,816,000
		2. Nilai AKIP PPSPDM P	81,45	133,221,000
		3. Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM POM	91,83	6,028,553,000
		4. Indeks Manajemen Risiko PPSPDM POM	3,20	35,795,000
Total				34,806,605,000

Acuan utama penyusunan RKT adalah draft Rencana Strategis 2025 - 2029 (sebelum perubahan) yang diubah dan telah ditetapkan menjadi Rencana Strategis PPSPDM POM di akhir tahun 2025. Adanya perbedaan target antara RKT dengan Rencana Strategis disebabkan karena RKT PPSPDM POM Tahun 2025 ditetapkan pada tanggal 20 September 2024, sementara sesuai hasil desk pembahasan target indikator dengan Biro Perencanaan dan Keuangan pada tanggal 24 Januari 2025, terdapat penyesuaian target Tahun 2025 yang

selanjutnya tercantum pada dokumen PK/RAPK dan dokumen Rencana Strategis. Seharusnya Renstra PPSPDM POM 2025-2029 disahkan sebelum RKT 2025 ditetapkan, tetapi Renstra PPSPDM POM baru dapat ditetapkan setelah Renstra Badan POM ditetapkan. Target yang digunakan dalam monitoring dan evaluasi adalah yang telah ditetapkan pada Renstra PPSPDM POM, PK dan RAPK. Perubahan/penyesuaian pada Sasaran Kegiatan, Sasaran Program, Sasaran Kegiatan Utama, Indikator Kinerja Sasaran/Indikator Kinerja Utama (IKU), dan target PPSPDM POM Tahun 2025 tetap memungkinkan dilakukan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

2.3. PERJANJIAN KINERJA (PK)

Perjanjian Kinerja (PK) merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan Program/Kegiatan yang disertai Indikator Kinerja. PK berisikan indikator kinerja dengan ukuran tertentu dan menggambarkan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi/unit kerja (disebut PK level organisasi). Penyusunan PK didasarkan atas tugas, fungsi, dan wewenang dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia, baik SDM, sarana dan prasarana, maupun anggaran. Pencapaian Sasaran dan Indikator Kinerja dalam PK harus didukung oleh kegiatan dan anggaran.

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel, serta berorientasi pada hasil, Kepala PPSPDM POM menandatangani Perjanjian Kinerja untuk mencapai target kinerja sesuai Rencana Strategis PPSPDM POM Tahun 2025-2029, serta alokasi anggaran sesuai DIPA PPSPDM POM Tahun 2025 sebesar Rp.34.806.605.000,- Rincian target kinerja kegiatan PPSPDM POM tertuang dalam Rencana Strategis Badan POM Tahun 2025-2029 sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Matriks Target Kinerja PPSDM POM Tahun 2025-2029 berdasarkan Rencana Strategis PPSDM POM

Sasaran Kegiatan		Indikator		Target Kinerja				
				2025	2026	2027	2028	2029
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan	1.1	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	88%	89%	90%	91%	92%
		1.2	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	70%	75%	80%	85%	90%
		1.3	Indeks BerAKHLAK	65	67	68	69	70
2	Layanan Publik PPSDM POM yang Prima	2.1	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	4,05	4,15	4,25	4,35	4,51
3	Terwujudnya tata kelola pemerintah yang optimal PPSDM	3.1	Nilai Pembangunan ZI PPSDM POM	88,50	88,75	89,00	89,25	89,50
		3.2	Nilai AKIP PPSDM POM	80,15	81,00	81,50	82,00	82,50
		3.3	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM	5	5	5	5	5
		3.4	Indeks Manajemen Risiko PPSDM POM	3,05	3,10	3,15	3,20	3,25

Perjanjian Kinerja Tahun 2025 meliputi indikator sasaran dan Inisiatif Strategis sebagaimana dalam Tabel 4.

Tabel 4. Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2025

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target 2025	PIC
1.	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	88%	Tim Kerja Penilaian Kompetensi dan Sertifikasi.
		Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	70%	1. Tim Kerja Pengembangan Kompetensi Dalam Negeri (Pelatihan Manajerial, Sosial dan Kultural) dan Praktek Kerja Profesi Apoteker. 2. Tim Kerja Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, Pengembangan Kurikulum dan Praktek Kerja Lapangan. 3. Tim Kerja Pengembangan Kompetensi Luar Negeri, Tugas Belajar dan Riset. 4. Tim Kerja Pengembangan Kompetensi Dalam Negeri (Pelatihan Fungsional dan Teknis). 5. Tim Kerja Pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan, Core Value Berakhlak dan Perpustakaan 6. Tim Kerja Tata Usaha

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target 2025	PIC
		Indeks BerAKHLAK	65 Indeks	Tim Kerja Pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan, Core Value Berakhlak dan Perpustakaan.
2	Layanan Publik PPSPDM POM yang Prima	Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM	4,05 Indeks	1. Tim Kerja Reformasi Birokrasi dan Pembangunan Zona Integritas 2. Tim Kerja Pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan, Core Value Berakhlak dan Perpustakaan.
3	Terwujudnya tatakelola pemerintah yang optimal PPSPDM	Nilai Pembangunan ZI PPSPDM.	88,5 Nilai	Tim Kerja Reformasi Birokrasi dan Pembangunan Zona Integritas.
		Nilai AKIP PPSPDM.	80,15 Nilai	Tim Kerja Tata Usaha.
		Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM.	5 Nilai	Tim Kerja Tata Usaha.
		Indeks Manajemen Risiko PPSPDM.	3,05 Indeks	Tim Kerja Tata Usaha.

2.4. RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA (RAPK)

Rencana Aksi Perjanjian Kinerja (RAPK) disusun berdasarkan PK dan memuat target kinerja per bulan dan anggaran per indikator kinerja. RAPK disusun paling lambat 1 (satu) bulan setelah dokumen anggaran (DIPA) disahkan melalui Sistem Informasi Manajemen Kinerja Terintegrasi (SIMETRIS).

Reviu berkala terhadap PK dan RAPK yang selalu dilakukan merupakan bentuk *continuous improvement* dari unit kerja terhadap keberhasilan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan. Pencapaian realisasi Perjanjian Kinerja PPSPDM POM selalu dimonitoring dan dievaluasi secara berkala melalui aplikasi *e-Performance* dan/atau aplikasi SIMETRIS untuk digunakan sebagai bahan evaluasi perbaikan tiap triwulan berikutnya. Dasar pemantauan tiap triwulan pada tahun 2025 adalah RAPK Tahun 2025. Adapun RAPK PPSPDM POM tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSDM POM 2025

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target												Anggaran
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	
1 Meningkatkan kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan	1 Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	83	8,5	84	8,5	85	85,5	86	8,5	87	87,5	88	88	11,206,763,000
	2 Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	5	8	12	18	24	30	37	44	51	58	65	70	15,420,027,000
	3 Indeks BerAKHLAK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	65	904,180,000
2 Layanan Publik PPSDM POM yang prima	1 Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,05	145,250,000
3 Terwujudnya tata kelola pemerintah yang optimal PPSDM	1 Nilai Pembangunan ZI PPSDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	88,5	932,816,000
	2 Nilai AKIP PPSDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	80,15	133,221,000
	3 Nilai Kinerja Anggaran PPSDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	6,028,553,000
	4 Indeks Manajemen Risiko PPSDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,05	35,795,000
JUMLAH														34,806,605,000

Adapun keselarasan antara target Renstra, RKT dan PK/RAPK PPSDM POM tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Perbandingan antara Target Renstra, RKT, dan PK/RAPK PPSDM POM 2025

Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan		Renstra	RKT	PK/ RAPK
SK 1 Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan				
1.1	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	88	88	88
1.2	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	70	70	70
1.3	Indeks BerAKHLAK	65	65	65
SK 2 Layanan Publik PPSDM POM yang prima				
2.1	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	4,05	3,49	4,05
SK 3 Terwujudnya Tata Kelola Pemerintah yang Optimal PPSDM				
3.1	Nilai Pembangunan ZI PPSDM	88,5	88,11	88,5
3.2	Nilai AKIP PPSDM	80,15	81,45	80,15

Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan		Renstra	RKT	PK/ RAPK
3.3	Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM	5	91,83	5
3.4	Indeks Manajemen Risiko PPSPDM	3,05	3,2	3,05

Terdapat beberapa perbedaan target indikator kinerja kegiatan pada RKT dibandingkan dengan target pada Rencana Strategis dan PK/RAPK Tahun 2025 untuk indikator Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM, Nilai Pembangunan ZI PPSPDM, Nilai AKIP PPSPDM POM, Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM, dan Indeks Manajemen Risiko PPSPDM. Hal ini disebabkan karena RKT PPSPDM POM Tahun 2025 ditetapkan pada tanggal 20 September 2024, sementara sesuai Hasil Desk Pembahasan Target Indikator dengan Biro Perencanaan dan Keuangan pada tanggal 24 Januari 2025, terdapat penyesuaian target Tahun 2025 yang selanjutnya tercantum pada dokumen PK/RAPK dan draft Rencana Strategis.

Hasil monitoring dan evaluasi capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) PPSPDM POM dari bulan Januari s.d bulan Maret tahun 2025 menunjukkan bahwa realisasi indikator “Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan” sudah melebihi target bahkan capaiannya melebihi 110% (seratus sepuluh persen) pada bulan Maret 2025, hal ini menunjukkan bahwa target bulanan IKU “Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan” dapat lebih dioptimalkan. Atas dasar tersebut, PPSPDM POM mengajukan usulan revisi target RAPK melalui nota dinas Kepala PPSPDM POM Nomor PR.07.01.9.05.25.320 tanggal 27 Mei 2025 perihal Usulan Perubahan Target Rencana Aksi Perjanjian Kinerja (RAPK) Tahun 2025, dan telah mendapat persetujuan Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan yang disampaikan melalui Surat Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan Nomor PR.07.21.07.25.235 tanggal 4 Juli 2025 perihal Tanggapan atas Usulan Perubahan Target Bulanan RAPK Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2025.

Perubahan target RAPK pada indikator “Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan” dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSPDM POM 2025 (Revisi)

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target												Anggaran
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	
1 Meningkatkan kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan	1 Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	83	83,5	84	84,5	85	85,5	86	86,5	87	87,5	88	88	11,005,540,5000
	2 Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	5	8	12	27,58	34	40	45	53	61	63,5	65	70	19,190,959,500
	3 Indeks BerAKHLAK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	65	884,180,000
2 Layanan Publik PPSPDM POM yang prima	1 Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,05	265,250,000
3 Terwujudnya tata kelola pemerintah yang optimal PPSPDM	1 Nilai Pembangunan ZI PPSPDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	88,5	1,052,674,000
	2 Nilai AKIP PPSPDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	80,15	235,735,000
	3 Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	6,749,559,000
	4 Indeks Manajemen Risiko PPSPDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,05	40,217,000
JUMLAH														39,424,115,000

2.5. METODE PENGUKURAN

Pengukuran indikator kinerja dilakukan dengan cara menghitung realisasi setiap indikator dari setiap sasaran sesuai definisi operasional indikator, yang ditetapkan pada saat perencanaan kinerja. Selanjutnya dihitung persentase capaian kinerja untuk masing-masing indikator sesuai Keputusan Kepala Badan POM Nomor 676 tahun 2025 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan, dengan cara membandingkan realisasi dan target yang telah ditetapkan pada perjanjian kinerja, dengan rumus di bawah ini:

Untuk indikator positif/polarisasi *maximize* (semakin tinggi realisasinya semakin baik kinerjanya) dapat dihitung dengan rumus:

$$\% \text{ Capaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

Untuk Indikator negatif/polarisasi *minimize* (semakin kecil realisasinya, semakin baik kinerjanya) dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ Capaian} = 1 + \frac{(1 - \text{Realisasi})}{\text{Target}} \times 100\%$$

Kriteria capaian indikator kinerja berdasarkan Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 676 tahun 2025 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan POM Pengawas Obat dan Makanan sebagaimana dalam Tabel 8.

Tabel 8. Kriteria Capaian Indikator Kinerja

Kategori	Capaian IKU	Notifikasi Warna
Tidak Dapat disimpulkan	> 110%	
Sangat Baik	$100\% < x \leq 110\%$	
Baik	$90\% < x \leq 100\%$	
Cukup	$60\% \leq x < 90\%$	
Kurang	< 60%	

Atas kinerja yang dicapai organisasi diberikan predikat kinerja organisasi sebagai acuan dalam penetapan sebaran predikat kinerja pegawai. Penetapan predikat kinerja organisasi berdasarkan pada capaian kinerja organisasi yaitu Nilai Kinerja Organisasi (NKO) dan mengikuti ketentuan sebagaimana dalam Tabel 9.

Tabel 9. Predikat Kinerja Organisasi

Predikat	Nilai Kinerja Organisasi (NKO)	Notifikasi Warna
Istimewa	$> 100\%$	
Baik	$80\% < x \leq 100\%$	
Butuh Perbaikan	$60\% < x \leq 80\%$	
Kurang	$20\% < x \leq 60\%$	
Sangat Kurang	$0\% < x \leq 20\%$	

Nilai Kinerja Organisasi (NKO) tahunan merupakan nilai kinerja unit/satuan kerja pada akhir tahun anggaran. NKO tahunan digunakan untuk menetapkan sebaran (pola distribusi) predikat kinerja tahunan pegawai. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi, NKO tahunan terdiri atas 2 (dua) komponen yaitu: (1) Capaian Perjanjian Kinerja (PK) dan (2) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Tabel 10. Koreksi Normalisasi Capaian PK Berdasarkan Predikat AKIP

Nilai AKIP	Koreksi Capaian PK Setelah Normalisasi
AA	0%
A	0%
BB	10%
B	15%
CC	20%
C	30%
D	30%

Sedangkan untuk melakukan prediksi terhadap capaian kinerja tahun 2025 dibandingkan dengan target jangka menengah tahun 2027 dan target akhir Renstra tahun 2029, digunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 11. Kriteria Capaian Kinerja Tahun 2025 Terhadap Target Pertengahan dan Akhir Renstra Tahun 2029

Notifikasi	Kriteria	Nilai
	Tercapai/Melampaui	$\geq 100\%$
	Akan Tercapai	$70\% \leq x < 100\%$
	Perlu Upaya Keras	$< 75\%$

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Akuntabilitas Kinerja PPSPDM POM merupakan perwujudan kewajiban PPSPDM POM sebagai unit kerja mandiri untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pencapaian indikator kinerja dalam mencapai Sasaran Kegiatan dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Kinerja PPSPDM POM mengacu pada peta strategi yang disusun dengan pendekatan *logical framework*. Kriteria keberhasilan Sasaran Kegiatan PPSPDM POM diukur melalui capaian masing-masing indikator kinerjanya.

Pada tahun 2025, PPSPDM POM telah menetapkan 3 (tiga) Sasaran Kegiatan dengan 8 (delapan) Indikator Kinerja, yang keseluruhannya merupakan Indikator Kinerja Utama Sasaran Kegiatan (IKU). Pencapaian Sasaran Kegiatan dan IKU PPSPDM POM tahun 2025 sebagaimana yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 12.

**Tabel 12. Capaian Sasaran Kegiatan, NKO Periodik Triwulan IV dan NKO Tahunan
PPSPDM POM Tahun 2025**

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Tar-get 2025	Realisasi 2025	Capaian IKU (%)	Kriteria	Normalisasi Capaian IKU (%)	Faktor Koreksi capaian PK	Nilai Akhir Capaian PK koreksi $\{(1) \times (100\% - (2)) \times 100\}$
SK 1 Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan.	1.1 Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi.	88%	92,64%	105,27	Sangat Baik	105,27	10%	94,74%
	1.2 Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	70%	89,20%	127,43	Tidak dapat disimpulkan	110,00	10%	99,00%
	1.3 Indeks BerAKHLAK	65%	77,90%	119,85	Tidak dapat disimpulkan	110,00	10%	99,00%

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja Utama (IKU)		Tar-get 2025	Realisasi 2025	Capaian IKU (%)	Kriteria	Normalisasi Capaian IKU (%)	Faktor Koreksi capaian PK	Nilai Akhir Capaian PK koreksi {(1)×(100%-(2))×100)
SK 2	Layanan Publik PPSDM POM yang prima	2.1	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	4,05	4,95	122,22	Tidak dapat disimpulkan	110,00	10%	99,00%
SK 3	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang optimal PPSDM	3.1	Nilai Pembangunan ZI PPSDM	88,50	88,69	100,21	Sangat Baik	100,21	10%	90,19%
		3.2	Nilai AKIP PPSDM	80,15	78,19	97,55	Baik	97,55	10%	87,80%
		3.3	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM	5	4	80,00	Cukup	80,00	10%	72,00%
		3.4	Indeks Manajemen Risiko PPSDM	3,05	2,969	97,34	Baik	97,34	10%	87,96%
Total Capaian PK (a)							810,37			
Nilai Kinerja Organisasi (Rata-rata capaian PK) (b)							810,37/8 = 101,30			
Predikat NKO Periodik Triwulan IV (c)							Istimewa			
Total Capaian PK dengan faktor koreksi (d)							729,74			
Nilai Kinerja Organisasi (Rata-rata capaian PK dengan koreksi) (e)							729.74/8 = 91,22			
Predikat NKO Tahun 2025 (f)							Baik			

Tabel 12 menunjukkan bahwa dari 8 (delapan) IKU PPSPDM POM, berdasarkan hasil evaluasi terdapat 2 (dua) IKU yaitu Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi, dan Nilai pembangunan ZI PPSPDM POM dengan kriteria pencapaian **“Sangat Baik”**, 2 (dua) IKU yaitu Nilai AKIP PPSPDM dan Indeks Manajemen Risiko PPSPDM dengan kriteria pencapaian **“Baik”**, 1 (satu) IKU yaitu Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM dengan kriteria pencapaian **“Cukup”**, serta 3 (tiga) IKU yaitu Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan, Indeks BerAKHLAK, dan Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM memperoleh kriteria pencapaian **“Tidak Dapat Disimpulkan”**.

Dari capaian kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) PPSDM POM diperoleh perhitungan Nilai Kinerja Organisasi (NKO), yang meliputi NKO periodik pada triwulan IV (empat) dan NKO tahunan dengan mempertimbangkan faktor koreksi nilai AKIP tahun 2025. Karena nilai AKIP PPSDM POM 2025 berada pada kategori BB maka faktor koreksinya adalah sebesar 10%. Berdasarkan perhitungan tersebut **NKO periodik** triwulan 4 (empat) memperoleh nilai **101,30** dengan kategori “**Istimewa**”, sedangkan **NKO tahunan** dengan memperhitungkan faktor koreksi 10% adalah **91,22** dengan kategori “**Baik**”.

Analisis Akuntabilitas

Sasaran Kegiatan 1: Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan

Sasaran Kegiatan ini memiliki 3 (tiga) indikator kinerja utama, yaitu:

1. Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi dengan target 88% pada akhir tahun 2025;
2. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan dengan target 70% pada akhir tahun 2025; dan
3. Indeks BerAKHLAK dengan target 65 pada akhir tahun 2025.

1.1. Persentase SDM Badan Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi

A. Perbandingan Target Tahun 2025 dengan Realisasi Tahun 2025

Perhitungan SDM Badan POM yang memenuhi standar kompetensi dilakukan melalui rumus perhitungan capaian sebagai berikut:

$((A+B)/2) \times 100 \%$	A = Persentase SDM Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi dalam Penilaian Kompetensi oleh PPSDM POM.
	B = Persentase SDM Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang tersertifikasi kompetensinya sesuai Standar Kompetensi Kerja / Standar Kompetensi Kerja Khusus..

Capaian IKU Persentase SDM Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi : $(A + B) / 2$

Realisasi	$(85,27+100)/2 = 92,64\%$
Target	88%
Capaian	105,27%

Jumlah SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi merupakan jumlah SDM yang memiliki data kompetensi dan pada kategori minimum cukup optimal atau minimum 78% (mengacu pada Peraturan BKN Nomor 26 tahun 2019).

Dari data capaian kompetensi SDM Badan POM pada Tabel di atas, apabila dilihat lebih detail untuk setiap unit kompetensi dapat digambarkan dalam Tabel 15.

Tabel 15. Capaian Kompetensi per level

Nilai Kompetensi per Level	Integritas	Kerjasama	Komunikasi	Orientasi pada Hasil	Pelayanan Publik	Pengembangan Diri dan Orang Lain	Mengelola Perubahan	Pengambilan Keputusan	Perilaku Bangsa
1	101%	100%	101%	96%	98%	91%	99%	101%	102%
2	96%	88%	93%	82%	89%	79%	85%	89%	97%
3	88%	84%	89%	79%	81%	73%	80%	84%	86%
4	78%	83%	83%	80%	78%	80%	79%	78%	72%
5	85%	90%	80%	80%	80%	80%	80%	90%	70%
All Levels	89%	86%	90%	81%	84%	78%	82%	85%	87%

Capaian Kompetensi Organisasi per Tanggal: 02/01/2026

Berdasarkan Tabel 15 di atas, secara umum capaian kompetensi SDM Badan POM pada level 4 dan level 5 belum tercapai secara komprehensif untuk semua unit kompetensi.

B. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya

Realisasi kinerja IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi merupakan IKU yang sama dengan tahun 2024. Adapun perbandingan IKU ini pada tahun 2025 dibandingkan dengan tahun tahun sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16. Perbandingan realisasi IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi Tahun 2025 dengan Tahun Tahun Sebelumnya

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
2023	81	81,24	100,29
2024	83	83,05	100,06
2025	88	92,64	105,27

Dari Tabel di atas capaian indikator Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, jika dibandingkan dengan capaian Tahun 2024 mengalami peningkatan sebesar 5,21%, namun dengan cara perhitungan yang berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya.

Indikator Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi secara substansi mengalami perubahan dalam proses pencapaiannya dibandingkan dengan tahun 2024. Dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025–2029, perhitungan persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi diperoleh dari dua capaian pada dua kegiatan, yaitu Penilaian Kompetensi dan Sertifikasi Kompetensi. Sementara itu, pada Renstra Tahun 2020–2024, perhitungan indikator tersebut hanya mengacu pada capaian kinerja dari kegiatan Penilaian Kompetensi.

C. Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah dan Akhir Periode Renstra

Perbandingan realisasi kinerja IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi dengan target Jangka menengah Renstra dapat dilihat pada Tabel 17.

Tabel 17. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Persentase SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi dengan target Jangka Menengah dan Akhir Periode Renstra

Indikator	Realisasi Tahun 2025	Target Jangka Menengah Renstra (2027)	Capaian Tahun 2025 dibanding target 2027	Kategori	Target Akhir Periode Renstra (2029)	Capaian Tahun 2025 dibanding target 2029	Kategori
Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi	92,64%	90%	102,93%	Tercapai/melampaui	92%	100,69%	Tercapai/melampaui

Realisasi indikator Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi pada Tahun 2025 adalah sebesar 92,64%, jika dibandingkan dengan target jangka menengah Renstra sebesar 90%, menunjukkan capaian sebesar 102,13% dengan kategori tercapai/melampaui.

Apabila dibandingkan dengan target akhir periode Renstra Tahun 2029 sebesar 92%, realisasi Tahun 2025 sebesar 92,64% menunjukkan capaian sebesar 100,69%. Dengan demikian, capaian kinerja hingga Tahun 2025 telah melampaui target akhir periode yang ditetapkan dan berada pada kategori tercapai/melampaui.

D. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Unit/Kementerian/Lembaga yang Sejenis

Perbandingan realisasi kinerja IKU Persentase SDM yang memenuhi standar kompetensi antara lembaga dapat dilihat pada Tabel 18.

Tabel 18. Perbandingan IKU Persentase SDM yang Memenuhi Standar Kompetensi Antara Lembaga

Aspek Perbandingan	Badan POM (PPSDM - 2025)	BPS (Biro SDM -(2024)
IKU	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	Persentase Pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu
Target	88%	99 %

Aspek Perbandingan	Badan POM (PPSDM - 2025)	BPS (Biro SDM - (2024)
Realisasi	92,64%	99,72%

Sampai saat laporan ini disusun, belum menemukan instansi baik K/L maupun daerah yang merelease laporan kinerja TA 2025 dengan indikator yang setara atau sama dengan IKK terkait dengan Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi.

IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi memiliki perbedaan dalam target SDM yang diukur apabila dibandingkan dengan K/L lainnya, salah satunya Biro SDM Badan Pusat Statistik (BPS).

SDM yang menjadi target penilaian dalam IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi adalah semua pegawai baik pada jenjang struktural, fungsional tertentu, dan fungsional umum/pelaksana yang memiliki nilai capaian kompetensi pada angka 78% (cukup optimal) mengacu pada standar sesuai dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 26 Tahun 2019, serta jumlah SDM yang terkait dengan kegiatan pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan baik internal dan eksternal BPOM yang telah dinyatakan “Kompeten” dalam kegiatan sertifikasi kompetensi. Sedangkan di Biro SDM BPS, target SDM yang menjadi pengukuran adalah Jabatan Fungsional Tertentu dengan pengukuran hanya berdasarkan Jumlah pegawai yang memenuhi standar kompetensi tertentu dibagi dengan jumlah pegawai.

Dengan ini kinerja PPSDM POM telah mencapai target sebagaimana yang telah ditetapkan pada perencanaan, sebagaimana Biro SDM di BPS juga mencapai target dalam persentase SDM yang memenuhi standar kompetensi.

E. Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja Serta Upaya Perbaikan Kedepannya.

Indikator kinerja persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi mencapai target yang telah direncanakan, dikarenakan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Dukungan aplikasi penilaian kompetensi yang menjadi sarana dalam pelaksanaan penilaian kompetensi secara daring sehingga proses penilaian kompetensi dapat dilaksanakan secara fleksibel, efektif dan efisien.
- b. Telah diintegrasikan hasil penilaian kompetensi dengan Aplikasi IDEAS (pembelajaran daring) dan Aplikasi Manajemen Sistem Merit (Mentari). IDEAS menjadi aplikasi yang digunakan oleh pegawai untuk mengakses pembelajaran secara mandiri dari gap kompetensi dari hasil penilaian kompetensi, sehingga pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan memahami bagaimana mereka dapat meningkatkan kapasitas kompetensinya. Sedangkan Aplikasi Mentari, hasil penilaian kompetensi diolah menjadi salah satu aspek dalam penetapan pegawai masuk dalam 9 kotak talenta (*nine box talent*), dimana semua pegawai dapat mengetahui posisi mereka dalam *box talent*.
- c. Pemberian umpan balik hasil penilaian kompetensi, menjadi aktivitas lanjutan yang memberikan dampak pada pemahaman dan memberikan gambaran kepada pegawai terkait gap/kesenjangan kompetensi, sehingga saat mengikuti re-asesmen/penilaian ulang pegawai sudah dapat memiliki gambaran perilaku positif seperti apa yang diminta sesuai dengan level jabatannya.
- d. Kegiatan sertifikasi kompetensi yang dilakukan oleh LSP BPOM yang sudah dilaksanakan sejak Agustus 2025 dengan jumlah peserta sebanyak 194 orang, dan 100% dinyatakan kompeten;
- e. Melakukan *update* data kompetensi seluruh pegawai dengan data kompetensi yang kadaluarsa atau memiliki kompetensi di bawah

standar, sehingga mampu menggambarkan data kompetensi terbaru setelah mengikuti pengembangan kompetensi.

- f. Pegawai yang teridentifikasi membutuhkan pengembangan telah menerima intervensi berupa berbagai program pengembangan kompetensi. Intervensi tersebut dapat dilakukan secara mandiri, di mana pegawai mengambil inisiatif untuk meningkatkan kompetensinya, maupun secara berkelompok melalui pelatihan klasikal yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan peningkatan kompetensi tersebut. Strategi ini diharapkan tidak hanya meningkatkan standar kompetensi individu tetapi juga memperkuat kualitas SDM organisasi secara keseluruhan.
- g. Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Teknis masih dalam masa transisi setelah ditetapkan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan sesuai Keputusan Menteri PAN dan RB Nomor 24 Tahun 2024, yang diikuti dengan penyiapan perangkat penilaian kompetensi dengan melibatkan tim penilai kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan dari unit teknis.

Dalam rangka pencapaian target IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi, telah dilakukan proses identifikasi risiko dan permasalahan yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja. Hasil identifikasi tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 19. Matriks Rekomendasi dan RTL terkait IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi

No	Indikator	Kendala/ Permasalahan	Rekomendasi	RTL	Timel ine	Apakah Sudah Dikelola Sebagai Risiko (Y/T)*	Kode Risiko	Peristiwa Risiko
1	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar	1. Kehilangan basis data perhitungan capaian sasaran kinerja, data manajemen SDM dan penetapan 8 matriks manajemen talenta, sehingga	Melakukan backup data untuk menghindari kehilangan data yang berdampak hilangnya perhitungan Sasaran Kegiatan	Membuat formulir backup data kompetensi/potensi	TW I 2026	Y	PPSDM.04	Kerusakan server Pusat Data Nasional (PDN) yang memuat database kompetensi dan potensi

	Kompetensi.	perlu reassessment 2. Penyebarluasan data potensi/ kompetensi oleh pihak yang tidak bertanggung jawab 3. Komplain dari peserta penilaian kompetensi	organisasi.					pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan
		1. Tidak terstandarnya pelaksanaan Uji Kompetensi Ulang 2. Terjadinya kesalahan dalam verifikasi Uji Kompetensi Ulang 3. Ketidakadilan perlakuan terhadap pendaftar Uji Kompetensi Ulang pada seluruh batch pelaksanaan 4. Komplain dari peserta penilaian kompetensi	1. Koordinasi dengan Biro Sumber Daya Manusia terkait hukuman disiplin, formasi, dan administrasi kepegawaian lainnya sebagai persyaratan pendaftaran uji kompetensi 2. Penetapan Surat Edaran terkait aturan baku pendaftaran uji kompetensi dan uji kompetensi ulang 3. Revisi Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kompetensi	membuat surat Undangan Koordinasi Pelaksanaan Uji Kompetensi dengan Biro SDM Menyusun SE pelaksanaan penilaian kompetensi Menyusun Draft rancangan pedoman uji kompetensi	TW I 2026	Y	PPSDM.0 7	Potensi mal administrasi dalam verifikasi berkas pendaftaran Uji Kompetensi Ulang
		Potensi banding atas hasil uji kompetensi	1. memberikan bimtek kepada asesor dan pegawai sebelum pelaksanaan 2. memberikan feedback kepada pegawai yang telah mengikuti uji kompetensi 3. sosialisasi terkait standar kompetensi 4. evaluasi atas sosialisasi standar kompetensi	Menyusun KAK bimtek asesor Melakukan kegiatan umpan balik Standar Kompetensi Jabatan Pre dan post test webinar/sosialisasi SKJ	TW I 2026	Y	PPSDM.0 8	Pegawai yang tidak puas dengan hasil Uji Kompetensi dan menempuh jalur hukum
		Penyusunan tools penilaian kompetensi pada tiap level pada fungsi PFM belum terpenuhi seluruhnya.	Menjadwalkan penyusunan soal dengan asesor teknis pada level Madya dan Muda	Telah dilakukan penyusunan soal namun belum optimal	TW II 2026	T	-	-

F. Analisis Program/ Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Pernyataan Kinerja.

Dalam rangka menunjang keberhasilan capaian indikator ini, PPSDM POM melakukan beberapa program/kegiatan sampai dengan yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian kompetensi

Pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis bagi pegawai sesuai standar kompetensi jabatan untuk memetakan tingkat kompetensi individu sebagai dasar pengembangan SDM dan manajemen talenta.

2. Pemberian Umpan Balik/Feedback Kompetensi

Penyampaian hasil penilaian kompetensi kepada peserta secara sistematis dan konstruktif sebagai bahan refleksi, perbaikan kinerja, serta penyusunan rencana pengembangan individu.

3. Penyusunan soal

Penyusunan dan pengembangan bank soal penilaian kompetensi yang valid, reliabel, dan sesuai dengan standar kompetensi teknis, manajerial, dan sosiokultural di lingkungan Badan POM

4. Sertifikasi

Pelaksanaan sertifikasi kompetensi bagi Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi sesuai dengan ketentuan dan standar yang berlaku guna menjamin kualitas, profesionalisme, serta akuntabilitas dalam pelaksanaan pengawasan obat dan makanan.

1.2. Persentase SDM Badan Pom Yang Dikembangkan Kompetensinya Sesuai Perencanaan

A. Perbandingan Target Tahun 2025 dengan Realisasi Tahun 2025

Realisasi indikator Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan Tahun 2025 dibandingkan dengan target Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 20.

Tabel 20. Perbandingan Target Persentase SDM Badan POM yang Dikembangkan Kompetensinya Sesuai Perencanaan Tahun 2025

Indikator	Target Tahun 2025	Realisasi Tahun 2025	Capaian Tahun 2025	Kategori
Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan	70%	89,20%	127,43%	Tidak dapat disimpulkan

Realisasi kinerja IKU Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan sampai dengan tahun 2025 adalah **89,20%**, dan apabila dibandingkan dengan target tahun 2025 yaitu **70%**, maka capaiannya sebesar **127,43%** dengan kategori “**Tidak dapat disimpulkan**”.

Hingga akhir tahun 2025, jumlah peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan sebanyak **1.297 orang**, dengan target perencanaan awal **1.454 orang**, sehingga realisasi terhadap sebesar **89,20%**, jika dibandingkan dengan target tahunan yaitu **70%**, maka capaiannya sebesar **127,43%**.

B. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Realisasi kinerja IKU Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan merupakan IKU yang berbeda dengan IKU tahun 2024. Pada Tahun 2024 terdapat perhitungan dilakukan dengan membandingkan jumlah SDM yang dikembangkan kompetensinya dibandingkan dengan jumlah seluruh SDM BPOM, namun pada tahun 2025 perhitungan dilakukan dengan membandingkan jumlah pelatihan yang dilaksanakan dengan jumlah pelatihan sesuai dengan perencanaan. Perbedaan metode perhitungan ini menyebabkan perbedaan dari segi capaian sehingga tidak dapat dibandingkan dengan kinerja pada tahun-tahun sebelumnya.

C. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah dan Akhir Periode Renstra

Perbandingan realisasi kinerja IKU Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan Tahun 2025 dengan Target Jangka menengah Renstra dapat dilihat pada Tabel 21.

Tabel 21. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Persentase SDM Badan POM yang Dikembangkan Kompetensinya Sesuai dengan Perencanaan dengan Target Jangka Menengah dan Akhir Periode Renstra

Indikator	Realisasi Tahun 2025	Target Jangka Menengah Renstra (2027)	Capaian Tahun 2025 dibandingkan target 2027	Kategori	Target Akhir Periode Renstra (2029)	Capaian Tahun 2025 dibandingkan target 2029	Kategori
Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan.	89,20%	80%	111,50%	Tercapai/ Melampaui	90%	99,11%	Akan Tercapai

Tabel 21 menunjukkan bahwa realisasi pengembangan kompetensi SDM Badan POM pada Tahun 2025 mencapai 89,20%, jika dibandingkan dengan target menengah renstra (tahun 2027) capaiannya sebesar 111,50% dan dikategorikan **“Tercapai / Melampaui”**.

Apabila dibandingkan dengan target akhir periode Renstra Tahun 2029 sebesar 90%, realisasi Tahun 2025 sebesar 89,20% menunjukkan tingkat capaian sebesar 99,11% dengan kategori **“akan tercapai”**. Capaian tersebut menggambarkan bahwa kinerja indikator telah berada pada jalur yang selaras dengan target akhir periode Renstra dan menunjukkan tren yang mendukung pencapaian target pada akhir periode.

D. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Unit/ Kementerian/Lembaga yang Sejenis

Realisasi kinerja PPSDM POM sebagai unit kerja di BPOM yang mengelola pengembangan kompetensi SDM, dibandingkan dengan Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan (Ditjen Nakes) Kementerian Kesehatan RI, Persentase SDM yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan direncanakan tahun 2025 sebesar 15%, realisasi Total SDM yang ditingkatkan kompetensinya sampai dengan triwulan III: 1.784.158 orang dari 2.246.832 (sebesar 79%), jadi capaiannya 526,67%. Sedangkan BPSDM ESDM tahun 2024 memiliki Capaian Indikator

Kinerja Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara, adalah sebanyak 23.820 orang atau 128,5% dari target yang telah ditetapkan, yaitu 18.543 orang.

Berdasarkan perbandingan dengan kedua instansi di atas, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan, yaitu

- Terkait dengan jumlah pegawai yang dikembangkan kompetensinya, diharapkan dapat tercapai melebihi rencana yang telah ditetapkan, terutama bila didukung dengan LMS yang dimiliki oleh organisasi. seperti halnya PPSDM POM memiliki IDEAS yang digunakan untuk memfasilitasi pegawai aktif melaksanakan pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaannya.
- Dalam era digital, semakin banyak pengembangan kompetensi yang dapat dilakukan dengan anggaran terbatas. Anggaran yang ada digunakan untuk membangun infrastruktur pembelajaran digital.

Tabel 22. Perbandingan IKU Persentase SDM yang Dikembangkan Kompetensinya Sesuai dengan Perencanaan Antara Lembaga

Aspek Perbandingan	PPSDM BPOM	BPSDM Kesehatan	BPSDM ESDM
IKU	Persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	Persentase SDM yang mendapatkan pelatihan bidang kesehatan	Jumlah peserta Pelatihan ASN pada tahun 2024
Target	70%	15%	18.543
Realisasi	89,20%	79% (sd TW III)	23.820
% Capaian	127%	526,67%	128,5%

E. Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Upaya Perbaikan Kedepannya

Realisasi indikator Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan pada Tahun 2025 yaitu sebesar 89,20% atau capaiannya 127,43% jika dibandingkan dengan target tahunan sebesar 70%. Capaian ini merefleksikan peningkatan signifikan dibandingkan periode sebelumnya, yang didorong oleh

optimalisasi jadwal pelatihan, percepatan pelaksanaan kegiatan prioritas, serta efektivitas strategi penyelenggaraan pelatihan yang lebih adaptif.

Pelaksanaan program pengembangan kompetensi tahun 2025 difokuskan pada optimalisasi pelaksanaan rencana pengembangan yang telah ditetapkan pada awal tahun serta selaras dengan arah kebijakan pengembangan SDM Badan POM, yaitu penguatan kapasitas teknis, peningkatan profesionalisme, serta adaptasi terhadap tuntutan kompetensi bidang pengawasan obat dan makanan. Peningkatan capaian dibandingkan periode sebelumnya antara lain dipengaruhi oleh intensitas pelaksanaan kegiatan pada bulan Juli yang mencatat realisasi tertinggi, diikuti dengan pelaksanaan berkelanjutan hingga September 2025. Peningkatan jumlah peserta pelatihan juga menjadi bukti bahwa mekanisme koordinasi antara unit pengelola pengembangan kompetensi dengan unit pelaksana teknis telah berjalan secara efektif.

Terkait capaian IKU dengan kriteria tidak dapat disimpulkan, dilakukan evaluasi kembali pada tahap perencanaan. Apabila kita menetapkan persentase SDM yang dilakukan pengembangan kompetensi dibandingkan dengan yang telah direncanakan, maka pada saat melakukan pendataan capaian adalah pengembangan kompetensi yang telah direncanakan, Sedangkan pengembangan kompetensi yang tidak direncanakan akan menjadi nilai tambah tersendiri atau mengisi porsi 30% selain yang direncanakan tahun 2025 dengan target 70%. Sebagai tindak lanjut dari capaian melebihi 110%, maka akan dilakukan review terhadap definisi operasional (DO) terkait denominator pengembangan kompetensi yang direncanakan adalah pengembangan kompetensi terstruktur seperti pelatihan, bimbingan teknis, workshop. sedangkan sharing session, pembelajaran e-learning tidak termasuk dalam denominasinya. Tahun 2026, diharapkan monitoring dan evaluasi terhadap data dari pemilik data yang diserahkan pada penanggung jawab data (dalam hal ini tim Sakip) diharapkan lebih baik lagi, bila data tidak sesuai dengan DO yang telah ditetapkan data dapat dikembalikan ke pemilik data sesuai dengan SOP Pengumpulan data kinerja.

Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan peningkatan kinerja tersebut antara lain:

1. **Percepatan Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Prioritas**

Fokus diarahkan pada pengembangan kompetensi yang telah direncanakan. Pengembangan kompetensi prioritas dilaksanakan sesuai pedoman yang telah ditetapkan.

2. **Penyesuaian Metode Penyampaian Pelatihan**

Penerapan metode *blended learning* yang memadukan tatap muka dan daring meningkatkan aksesibilitas peserta sekaligus efisiensi biaya. Pemanfaatan platform *e-learning* dan *microlearning* juga memperluas jangkauan pembelajaran tanpa mengurangi kualitas materi. Pengembangan kompetensi melalui sharing session dengan jumlah peserta melebihi yang sudah diperkirakan pada saat perencanaan menjadi nilai tambah bagi percepatan pencapaian target.

Pembelajaran digital (*e-learning*) merupakan salah satu metoda yang turut memberikan kontribusi pada pengembangan kompetensi ekosistem pembelajaran *corporate university*.

3. **Penguatan Koordinasi dan Pemantauan Pelaksanaan Pelatihan**

Monitoring dan evaluasi pelaksanaan dilakukan secara berkala untuk memastikan kesesuaian antara rencana dan realisasi, serta memungkinkan penyesuaian cepat terhadap dinamika teknis di lapangan. Pencapaian IKU dengan pelaksana beberapa tim menjadi tantangan tersendiri terkait monitoring dan evaluasinya. Selanjutnya pengumpulan data oleh PPSDM dan data valid dikeluarkan oleh pemilik data.

4. **Peningkatan Sumber Daya Internal**

Penguatan kompetensi penyelenggara pelatihan internal menjadi faktor pendukung utama, memungkinkan percepatan proses perencanaan, persiapan, dan pelaksanaan kegiatan pelatihan secara lebih mandiri dan efisien. Diharapkan peserta pelatihan akan

meningkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku setelah mengikuti pelatihan

5. **Fleksibilitas Penjadwalan Pelatihan**

Penjadwalan pelatihan dilakukan secara lebih adaptif dengan mempertimbangkan ketersediaan anggaran dan sumber daya, termasuk pembagian sesi pelatihan untuk mengakomodasi lebih banyak peserta dalam waktu yang terbatas.

6. **Efektivitas Koordinasi dan Optimalisasi Jadwal Pasca Penyesuaian Anggaran**

Setelah adanya penyesuaian kebijakan efisiensi anggaran pada semester pertama, unit pengelola pengembangan kompetensi berhasil melakukan penjadwalan ulang kegiatan secara lebih optimal. Hal ini membuat kegiatan yang semula tertunda pada semester awal dapat terealisasi di . Koordinasi antara pusat dan unit pelaksana teknis juga semakin baik, memungkinkan pelaksanaan pelatihan berjalan lancar dan tepat waktu. Dampaknya, tingkat partisipasi pegawai meningkat dan capaian kinerja tahunan melampaui target.

7. **Perubahan pendekatan pengukuran IKU** dari yang sebelumnya berdasarkan seluruh kegiatan pelatihan oleh PPSDM POM (2024) menjadi hanya mencakup **pengembangan kompetensi yang bersifat mandatory dan sesuai perencanaan tahunan unit kerja** (2025), turut mempengaruhi besaran realisasi yang tercatat.

8. **Meningkatnya Intensitas dan Ragam Kegiatan Pelatihan** Pada , terjadi peningkatan signifikan dalam jumlah dan variasi program pelatihan yang dilaksanakan. Sejumlah pelatihan berskala nasional seperti *Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik (CDOB) Senior, Pelatihan Auditor Internal*, serta *Pelatihan Inspektur Kosmetik Junior* terlaksana secara berurutan selama Juli hingga September. Pelaksanaan beberapa batch pelatihan teknis sekaligus menyebabkan lonjakan jumlah peserta, sehingga realisasi terhadap target tahunan meningkat hingga **127%**.

9. **Pemanfaatan Metode Pengembangan Nonklasikal yang Lebih Luas** Selain kegiatan pelatihan klasikal, juga diwarnai dengan peningkatan partisipasi pada kegiatan non klasikal seperti *webinar* *scholarship* dan program pembelajaran jarak jauh. Pola ini memberikan fleksibilitas lebih besar bagi pegawai untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi tanpa harus meninggalkan tugas pokok, sehingga turut berkontribusi terhadap peningkatan angka realisasi keseluruhan, pada tahun 2025.
10. **Terdapat revisi RAPK pada triwulan II** Tahun 2025, berdasarkan pertimbangan capaian pada triwulan I melebihi 110% sehingga dapat dioptimalkan melalui revisi target RAPK yang lebih realistis. Adapun perbandingan perubahan target dapat dilihat pada Tabel 23.

Tabel 23. Perbandingan Target RAPK Indikator Persentase SDM Badan POM yang Dikembangkan Kompetensinya Sesuai Perencanaan Sebelum dan Setelah Revisi

No	Indikator	Target Sebelum Revisi			Target Setelah Revisi		
		B10	B11	B12	B10	B11	B12
1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan	58	65	70	63.5	65	70

Keberhasilan ini tidak hanya mendukung pencapaian target tahunan, tetapi juga memperkuat fondasi pengembangan SDM pengawas obat dan makanan yang profesional, adaptif, dan berdaya saing menghadapi tantangan sistem pengawasan nasional.

Secara keseluruhan, capaian kinerja pengembangan kompetensi pada tahun 2025 memperlihatkan tren yang positif dan konsisten dengan arah kebijakan organisasi. Pencapaian ini menjadi landasan penting dalam mempersiapkan pelaksanaan program lanjutan pada tahun berikutnya, dengan fokus pada pemerataan kesempatan pengembangan dan penguatan kapasitas pegawai di seluruh satuan kerja Badan POM.

Tabel 24. Matriks Rekomendasi dan RTL terkait IKU Persentase SDM Badan POM yang Dikembangkan Kompetensinya Sesuai Perencanaan

No	Indikator	Kendala/P ermasalah an	Rekomendasi	RTL	Timel ine	Apakah Sudah Dikelola Sebagai Risiko (Y/T)*	Kode Risiko	Peristiwa Risiko
1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan.	Pengembangan kompetensi yang dilaporkan termasuk yang tidak direncanakan.	Pengembangan kompetensi disampaikan sesuai dengan definisi operasional yang telah ditetapkan.	Merevisi definisi operasional terkait pengembangan kompetensi yang direncanakan adalah pengembangan kompetensi yang terstruktur.	TW1 tahun 2026	Y	PPSDM .10	Potensi pelatihan yang telah direncanakan oleh PPSDM POM tidak semua dapat dilaksanakan.

F. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Pernyataan Kinerja.

Dalam rangka menunjang keberhasilan pencapaian indikator *Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan*, PPSDM POM melakukan beberapa program/kegiatan sebagai berikut:

1. Penyusunan dan pemutakhiran Rencana Pengembangan Kompetensi Tahunan (RPKT) di masing-masing unit kerja,
2. Pelaksanaan pelatihan berbasis kebutuhan (*need-based training*) yang difokuskan pada bidang pengawasan prioritas, serta
3. Program pelatihan dasar bagi CASN dan pelatihan lanjutan jabatan fungsional bagi pejabat fungsional serta pelatihan manajerial bagi pimpinan unit kerja
4. Pendekatan pelatihan yang lebih adaptif melalui program pelatihan berbasis praktik kerja lapangan (*on-the-job training/OJT*) yang terintegrasi langsung dengan tugas dan fungsi sehari-hari pegawai di unit kerja. Model ini memungkinkan peserta memperoleh kompetensi teknis secara langsung dalam konteks pekerjaan riil, tanpa harus meninggalkan tempat tugas atau membebani anggaran perjalanan dan akomodasi. Pendekatan ini sangat relevan diterapkan secara

- luas di seluruh UPT, terutama untuk pelatihan teknis pengawasan, validasi metode pengujian, serta pelatihan berbasis SOP operasional.
5. Kegiatan koordinasi lintas unit, khususnya dalam proses validasi kebutuhan pelatihan, integrasi data perencanaan pelatihan dengan sistem informasi kepegawaian, serta peningkatan kualitas fasilitator internal. Dalam kondisi efisiensi anggaran, program yang menggunakan pendekatan *blended learning*, *e-learning* mandiri, dan pelatihan internal berbasis komunitas belajar juga turut menjadi solusi efektif untuk menjaga kesinambungan pengembangan kompetensi.
 6. Percepatan penyusunan kurikulum pelatihan teknis secara berjenjang dan diprioritaskan bagi pelatihan yang dibutuhkan pada tahun berjalan
 7. Penyusunan video pembelajaran pelatihan secara berkala.
 8. Koordinasi dengan lembaga/unit kerja/instansi lain guna mendukung peningkatan kompetensi melalui pendidikan lanjutan dalam maupun luar negeri.
 9. Monitoring dan evaluasi peserta tugas belajar dalam dan luar negeri.
 11. Penguatan Koordinasi dan Pemantauan Pelaksanaan Pelatihan
Monitoring dan evaluasi pelaksanaan dilakukan secara berkala untuk memastikan kesesuaian antara rencana dan realisasi, serta memungkinkan penyesuaian cepat terhadap dinamika teknis di lapangan. Pencapaian IKU dengan pelaksana beberapa tim menjadi tantangan tersendiri terkait monitoring dan evaluasinya. Selanjutnya pengumpulan data oleh PPSDM dan data valid dikeluarkan oleh pemilik data.
 12. Peningkatan Sumber Daya Internal
Penguatan kompetensi penyelenggara pelatihan internal menjadi faktor pendukung utama, memungkinkan percepatan proses perencanaan, persiapan, dan pelaksanaan kegiatan pelatihan secara lebih mandiri dan efisien. Diharapkan peserta pelatihan akan meningkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku setelah mengikuti pelatihan.

1.3. Indeks BERAHLAK

A. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Kinerja Tahun 2025

Perbandingan realisasi kinerja IKU Indeks BerAKHLAK Tahun 2025 dengan target Tahun 2025 dilihat pada Tabel 25.

Tabel 25. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Indeks BerAKHLAK dengan target tahunan 2025

Indikator	Target Tahun 2025	Realisasi Tahun 2025	Capaian Tahun 2025	Kategori
Indeks BerAKHLAK	65	77,90	119,85%	Tidak dapat disimpulkan

Tabel di atas menunjukkan realisasi IKU Indeks BerAKHLAK pada Tahun 2025 adalah **77,90** dan apabila dibandingkan dengan target tahun 2025 yaitu **65** maka capaiannya sebesar **119,85%** dengan kategori “**Tidak dapat disimpulkan**”.

Realisasi tahun 2025 didapatkan dari hasil Survei Indeks BerAKHLAK Tahun 2024 yang dilaksanakan oleh Kementerian PAN dan RB, karena di tahun 2025 Kementerian PANRB tidak lagi mengukur indeks BerAKHLAK sehingga menggunakan capaian di tahun sebelumnya. Survei oleh Kementerian PAN dan RB digunakan menggunakan metode skala *likert* dan pengumpulan data dukung implementasi budaya pada tahun 2024.

B. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya

Perbandingan capaian IKU pada tahun 2025 dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya menunjukkan capaian yang meningkat dari tahun ke tahun sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 26.

Tabel 26. Perbandingan realisasi IKU Indeks BerAKHLAK Tahun 2025 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
2023	65	64,4	99,08
2024	67,14	77,90	116,03

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
2025	65	77,90	119,85

Dari Tabel di atas capaian nilai indeks BerAKHLAK di BPOM mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, jika dibandingkan dengan capaian Tahun 2024 mengalami peningkatan sebesar **3.82%**.

C. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah dan Akhir Periode Renstra

Perbandingan realisasi kinerja IKU Indeks BerAKHLAK Tahun 2025 dengan Target Jangka menengah Renstra dapat dilihat pada Tabel 27.

Tabel 27. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Indeks BerAKHLAK dengan Target Jangka Menengah dan Akhir Periode Renstra

Indikator	Realisasi Tahun 2025	Target Jangka Menengah Renstra (2027)	Capaian Tahun 2025 dibandingkan target 2027	Kategori	Target Akhir Periode Renstra (2029)	Capaian Tahun 2025 dibandingkan target 2029	Kategori
Indeks BerAKHLAK	77,90	68	114,55%	Tercapai/ Melampaui	70	111,28%	Tercapai/ Melampaui

Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi indeks BerAKHLAK Tahun 2025 sebesar **77,9**, jika dibandingkan dengan target jangka menengah renstra (tahun 2027) capaiannya sebesar **114,55%**. Berdasarkan hasil tersebut, kinerja pada indikator ini dikategorikan **“Tercapai / Melampaui”**.

Apabila dibandingkan dengan target akhir periode Renstra Tahun 2029 sebesar 70, realisasi Indeks BerAKHLAK Tahun 2025 sebesar 77,90 menunjukkan tingkat capaian sebesar 111,28%. Berdasarkan hasil tersebut, kinerja indikator ini termasuk dalam kategori **“Tercapai/ melampaui”** target akhir periode Renstra.

D. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Unit/Kementerian/Lembaga yang Sejenis

Perbandingan dilakukan dengan Kementerian Kependudukan dan Keluarga Berencana serta BPJPH. Beberapa K/L tidak menjadikan indeks berAKHLAK sebagai target pada tahun 2025 dikarenakan adanya perubahan kebijakan di Kementerian PAN dan RB. Adapun perbandingan realisasi kinerja dengan unit lain di Badan POM sebagaimana dalam Tabel 28.

Tabel 28. Perbandingan IKU Indeks BerAKHLAK Antara Lembaga

Aspek Perbandingan	PPSDM POM	Kementerian Kependudukan dan Keluarga Berencana	BPJPH
IKU	Indeks BerAKHLAK	Indeks BerAKHLAK	Indeks BerAKHLAK
Target	65%	82,33%	0
Realisasi	77,90%	82,3%	tidak diukur
Capaian	119,85%	99,96%	tidak diukur

Dari Tabel di atas Capaian BPOM lebih rendah dibandingkan dengan Kementerian Kependudukan dan Keluarga Berencana hal ini dikarenakan baseline indeks berAKHLAK BPOM lebih rendah dibandingkan Kementerian Kependudukan dan Keluarga Berencana.

E. Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Upaya Perbaikan Kedepannya

Peningkatan internalisasi Core Values BerAKHLAK didukung oleh komitmen pimpinan dan peran dari para agen perubahan di unit kerja. Berbagai rencana aksi para agen perubahan dalam upaya sosialisasi dan integrasi nilai BerAKHLAK dalam aktivitas kerja telah meningkatkan kesadaran pegawai terhadap budaya kerja.

Namun demikian, implementasinya belum optimal. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan dari 7 nilai berAKHLAK, nilai harmonis masih rendah sehingga berpotensi menghambat komunikasi dan kolaborasi. Selain itu publikasi konten BerAKHLAK belum dilakukan secara berkelanjutan serta kegiatan sharing knowledge serta rencana aksi yang

kurang berdampak menjadi penyebab implementasi core value berAKHLAK belum berjalan optimal. Ke depan, perlu penguatan publikasi dan sharing knowledge yang terstruktur, pengembangan rencana aksi BerAKHLAK yang lebih relevan, serta peningkatan komunikasi dan kerja sama tim melalui keteladanan pimpinan dan monitoring berkala. Adapun Rekomendasi serta tindak lanjut dapat dilihat pada Tabel 29.

Tabel 29. Matriks Rekomendasi dan RTL terkait IKU Indeks BerAKHLAK

No	Indikator	Kendala Permasalahan	Rekomendasi	RTL	Time-line	Apakah Sudah Dikelola Sebagai Risiko (Y/T)*	Kode Risiko	Peristiwa Risiko
1.	Indeks Ber-AKHLAK	Hubungan yang kurang baik di antara rekan kerja atau dengan atasan dapat menghambat komunikasi, sehingga mempersulit penyelesaian tugas dan kolaborasi	Meningkatkan komunikasi dan kolaborasi kerja melalui penguatan budaya kerja, Sosialisasi/ sharing session core value berAKHLAK, serta penguatan peran AoC untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.	1) Sosialisasi / sharing session berAKHLAK 2) Informasi Hasil Survei BerAKHLAK 3) Menyusun rencana aksi implementasi berAKHLAK dan monitoring rencana aksi 4) Leaders Dialog/Dialog Pimpinan Perubahan dan Agen Perubahan	Des 2025	Y	PPSDM. 12	Rendahnya nilai harmonis antar pegawai
2		kurangnya publikasi konten BerAkhlaq, sharing knowledge serta belum bervariasinya rencana aksi terkait core Value BerAKHLAK	Meningkatkan publikasi dan variasi konten BerAKHLAK, mengoptimalkan forum sharing knowledge, serta mengembangkan rencana aksi BerAKHLAK yang inovatif dan relevan dengan tugas unit kerja.	1) Membuat pembelajaran nilai-nilai berakhlak melalui IDEAS 2) Informasi Hasil Survei BerAKHLAK 3) Membuat konten terkait berAKHLAK di media sosial PPSPDM POM	Des 2025	Y	PPSDM. 13	Kurangnya kesadaran dan pemahaman BerAKHLAK
3.		Tidak adanya penilaian eksternal oleh KemenpanRB pada tahun 2025 sehingga masih menggunakan penilaian / baseline tahun 2024	Menunggu kebijakan lebih lanjut terkait penilaian Indeks BerAKHLAK	Menunggu kebijakan lebih lanjut terkait penilaian Indeks BerAKHLAK Melakukan penyesuaian target indeks BerAKHLAK menyesuaikan dengan kebijakan terbaru	TW IV 2026	Y	PPSDM. 13	Kurangnya kesadaran dan pemahaman BerAKHLAK

F. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Pernyataan Kinerja.

Untuk menunjang keberhasilan penerapan Core Values BerAKHLAK di lingkungan BPOM, PPSDM POM melakukan beberapa program/kegiatan sampai dengan Tahun 2025 yaitu sebagai berikut:

1. Pembentukan Agen Perubahan dan rencana aksi tahun 2025;
2. Sosialisasi BerAKHLAK yang akan diselenggarakan 1 kali per triwulan dengan tema Kesehatan Mental, Jiwa dan Raga (triwulan I); Integritas dalam Kepemimpinan (triwulan II); Sharing Knowledge bersama Kementerian Keuangan terkait Pengelolaan Budaya Organisasi (triwulan III); Penerapan Core Value BerAKHLAK dalam Melaksanakan Pekerjaan (triwulan IV);
3. Survei Mandiri BerAKHLAK;
4. *Agent of Change (AoC) Award*;
5. Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi AoC;
6. Studi Banding atau Benchmark terkait pengelolaan Budaya BerAKHLAK ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan;
7. Studi Banding atau Benchmark terkait pengelolaan Budaya BerAKHLAK ke Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN).

Berbagai program/kegiatan tersebut dijalankan secara konsisten sehingga pembangunan budaya organisasi berAKHLAK di lingkungan BPOM senantiasa dapat terus dilakukan secara terus menerus.

Sasaran Kegiatan 2: Layanan Publik PPSDM POM yang prima

2.1. Indeks Pelayanan Publik PPSPDM

A. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Kinerja Tahun 2025

Perbandingan realisasi kinerja IKU Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM Tahun 2025 dengan target Tahun 2025 dilihat pada Tabel 30.

Tabel 30. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Indeks Pelayanan Publik PPSPDM dengan target tahunan 2025

Indikator	Target Tahun 2025	Realisasi Tahun 2025	Capaian Tahun 2025	Kategori
Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM	4,05	4,95	122,22%	Tidak dapat disimpulkan

Tabel di atas menunjukkan realisasi IKU Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM pada Tahun 2025 adalah **4,95** dan apabila dibandingkan dengan target tahun 2025 yaitu **4,05** maka capaiannya sebesar **122,22%** dengan kategori **“Tidak dapat disimpulkan”**.

B. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya

Tahun 2025 merupakan tahun kedua PPSPDM sebagai Unit Pelayanan Publik (UPP), sehingga perbandingan realisasi kinerja pada tahun 2025 dan tahun 2024 dapat dilihat pada Tabel 31.

Tabel 31. Perbandingan realisasi IKU Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM Tahun 2025 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)
2024	3,35	3,98	118.81
2025	4,05	4,95	122.22

Dari Tabel di atas capaian nilai indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2024, jika dibandingkan dengan capaian tahun 2024 mengalami peningkatan sebesar 0,97 point atau 3,41% dari kategori baik pada tahun 2024 menjadi pelayanan prima pada tahun 2025.

C. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah dan Akhir Periode Renstra

Realisasi kinerja IKU Indeks Pelayanan Publik PPSPDM pada tahun 2025 dibandingkan dengan tahun tahun sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 32.

Tabel 32. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM dengan Target Jangka Menengah dan Akhir Periode Renstra

Indikator	Realisasi Tahun 2025	Target Jangka Menengah Renstra (2027)	Capaian Tahun 2025 dibanding target 2027	Kategori	Target Akhir Periode Renstra (2029)	Capaian Tahun 2025 dibanding target 2029	Kategori
Indeks Pelayanan Publik PPSPDM	4,95	4,25	116,47%	Tercapai/ melampaui	4,51	109,75%	Tercapai/ melampaui

Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM Tahun 2025 mencapai **4,95**, jika dibandingkan dengan target jangka menengah renstra (tahun 2027) capaiannya sebesar **116,47%**. Berdasarkan hasil tersebut, kinerja pada indikator ini dikategorikan “**Tercapai / Melampaui**”.

Apabila dibandingkan dengan target akhir periode Renstra Tahun 2029 sebesar 4,51, realisasi Tahun 2025 sebesar 4,95 menunjukkan tingkat capaian sebesar 109,75%. Dengan demikian, kinerja indikator ini berada pada kategori **tercapai/melampaui** target akhir periode Renstra.

D. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Unit/Kementerian/Lembaga yang Sejenis

Perbandingan dilakukan dengan unit pusat lain di Badan POM, yaitu Pusat Pengembangan Pengujian Obat dan Makanan (PPOMN) sebagai perwakilan pusat-pusat, Biro Hukum dan Organisasi sebagai unit pengampu pelayanan publik dan Balai Kalibrasi yang ditetapkan sebagai unit pelayanan publik baru mandiri bersamaan dengan PPSPDM POM. Adapun perbandingan realisasi kinerja dengan unit di lingkungan Badan POM sebagaimana dalam Tabel 33.

Tabel 33. Perbandingan Realisasi Kinerja Indeks Pelayanan Publik PPSDM dengan Unit Lain di Badan POM

Unit	Tahun	Realisasi
PPSDM POM	2025	4,95
PPPOMN	2025	4,89
Biro Hukum dan Organisasi	2025	4,96
Balai Kalibrasi	2025	4,44

Berdasarkan tabel di atas, capaian Indeks Pelayanan Publik (IPP) PPSDM POM Tahun 2025 sebesar 4,95 menunjukkan kinerja yang sangat memuaskan sebagai Unit Pelayanan Publik (UPP) di pusat. Nilai tersebut tidak hanya telah melampaui target yang ditetapkan, tetapi juga relatif kompetitif dibandingkan unit pusat lain di lingkungan Badan POM. Dibandingkan dengan PPOMN (4,89) dan Balai Kalibrasi (4,44), capaian PPSDM POM berada pada posisi yang lebih tinggi, serta mendekati capaian Biro Hukum dan Organisasi (4,96). Hal ini mencerminkan komitmen PPSDM POM dalam menjaga kualitas pelayanan publik secara konsisten dan berorientasi pada peningkatan kepuasan pengguna layanan.

E. Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Upaya Perbaikan Kedepannya

Peningkatan kinerja pelayanan publik PPSDM POM tahun 2025 merupakan hasil intervensi kebijakan dan penguatan tata kelola layanan secara sistematis, terutama melalui sentralisasi pelayanan di Gedung Athena/Gedung Pelayanan Publik BPOM. Kebijakan ini mendorong konsolidasi proses bisnis, efisiensi waktu layanan, penyederhanaan birokrasi, serta peningkatan koordinasi dan standarisasi mekanisme pelayanan.

Integrasi berbagai layanan seperti Perpustakaan, Sertifikasi dan Pengembangan Kompetensi, Umpan Balik Hasil Penilaian, serta Magang/PKL/PKPA dalam satu pusat pelayanan meningkatkan aksesibilitas, kejelasan alur, dan pengendalian mutu, yang tercermin

pada ketepatan waktu layanan, konsistensi penerapan SOP, serta meningkatnya kepuasan pengguna.

Capaian didukung oleh kepemimpinan berorientasi kinerja, penguatan kapasitas dan kolaborasi tim, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam digitalisasi dan monitoring layanan. Namun, masih terdapat tantangan pada konsistensi kualitas antar layanan, optimalisasi sistem digital, dan percepatan tindak lanjut umpan balik pengguna.

Oleh karena itu, rekomendasi pada Tabel 34 diarahkan pada penguatan standardisasi mutu berbasis indikator terukur, peningkatan integrasi sistem digital, penguatan monitoring dan evaluasi berbasis data, serta peningkatan kompetensi SDM secara berkelanjutan guna memastikan perbaikan layanan yang progresif dan adaptif.

Tabel 34. Matriks Rekomendasi dan RTL terkait IKU Indeks Pelayanan Publik

No	Indikator	Kendala/ Permasalahan	Rekomendasi	RTL	Timeline	Apakah Sudah Dikelola Sebagai Risiko (Y/T)*	Kode Risiko	Peristiwa Risiko
1.	Indeks Pelayanan Publik PPSPDM	Reviu dokumen standar pelayanan dan SOP Pelayanan Publik	Melakukan reviu dokumen standar pelayanan dan SOP Pelayanan Publik, terutama untuk kelompok rentan	Akan dilakukan reviu dokumen standar pelayanan dan SOP Pelayanan Publik, terutama untuk kelompok rentan	TW II 2026	T	-	-

F. Analisis Program/ Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Pernyataan Kinerja.

Pencapaian Indeks Unit Penyelenggara Pelayanan Publik (UPP) merupakan hasil dari implementasi program yang dirancang secara sistematis untuk memperkuat tata kelola pelayanan, meningkatkan kualitas layanan, serta memastikan kepatuhan terhadap prinsip transparansi, akuntabilitas, dan integritas.

Program/kegiatan yang dilaksanakan oleh Tim Pelayanan Publik PPSDM tidak berdiri sendiri, melainkan membentuk suatu siklus perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement cycle*) yang meliputi penguatan regulasi internal, penguatan sumber daya, pengukuran kinerja, pengendalian integritas, serta transformasi digital.

Berikut adalah analisis kontribusi masing-masing program terhadap pencapaian pernyataan kinerja:

1. Penguatan Aspek Kebijakan dan Standar Pelayanan

a. Review Standar Pelayanan Publik

Kegiatan ini berkontribusi pada peningkatan kualitas tata kelola melalui penyempurnaan komponen standar pelayanan (persyaratan, prosedur, jangka waktu, biaya, produk layanan, serta penanganan pengaduan). Secara strategis, review standar pelayanan:

1. Mengurangi potensi maladministrasi akibat ketidakjelasan prosedur;
2. Meningkatkan kepastian layanan bagi pengguna; dan
3. Menjadi dasar penilaian dalam evaluasi eksternal (PEKPPP).

Dampaknya, terjadi peningkatan kesesuaian antara praktik pelayanan dan regulasi, yang secara langsung memengaruhi komponen penilaian Indeks UPP pada aspek kebijakan pelayanan.

b. Review Maklumat Pelayanan

Maklumat pelayanan merupakan representasi komitmen institusi kepada masyarakat. Penyelarasan maklumat dengan kondisi aktual memastikan bahwa janji pelayanan bersifat realistis, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kegiatan ini memperkuat dimensi akuntabilitas publik serta meningkatkan trust masyarakat terhadap penyelenggara layanan.

2. Penguatan Aspek Sumber Daya dan Operasional Pelayanan Melalui Penyusunan Petugas dan Jadwal Pelayanan

Penetapan petugas secara formal beserta jadwal yang terstruktur berkontribusi pada stabilitas operasional pelayanan. Manfaat strategis kegiatan ini meliputi:

1. Menjamin keberlanjutan layanan tanpa kekosongan petugas;
2. Meningkatkan responsivitas dan kepastian waktu layanan; dan
3. Meminimalkan risiko keterlambatan penyelesaian layanan.

Dari perspektif manajemen kinerja, kegiatan ini memperkuat aspek efisiensi dan efektivitas proses pelayanan.

3. Penguatan Partisipasi dan Umpan Balik Publik

a. Forum Konsultasi Publik (FKP)

FKP berperan sebagai mekanisme partisipatif dalam perumusan dan evaluasi kebijakan pelayanan. Kontribusinya terhadap pencapaian kinerja antara lain:

1. Mengidentifikasi kebutuhan dan ekspektasi pengguna layanan;
2. Mengurangi kesenjangan antara persepsi internal dan eksternal; dan
3. Meningkatkan legitimasi kebijakan pelayanan.

Melalui FKP, PPSDM menerapkan prinsip governance yang inklusif dan partisipatif.

b. Survei Kepuasan Masyarakat (SKM)

SKM memberikan data kuantitatif yang objektif terkait persepsi masyarakat terhadap kualitas layanan. Hasil SKM digunakan sebagai:

1. Dasar penetapan rencana tindak lanjut;
2. Instrumen evaluasi internal; dan

3. Bukti dukung dalam penilaian kinerja pelayanan.

Dengan demikian, SKM berfungsi sebagai alat ukur outcome pelayanan.

4. Penguatan Integritas dan Budaya Anti Korupsi Melalui Survei SPAK dan SPKP

Pelaksanaan Survei Persepsi Anti Korupsi (SPAK) dan Survei Persepsi Kualitas Pelayanan (SPKP) secara berkala setiap bulan menunjukkan komitmen PPSDM terhadap pengendalian risiko integritas. Pelaksanaan rutin survei ini memungkinkan:

1. Deteksi dini terhadap potensi penyimpangan;
2. Penguatan budaya kerja berintegritas; dan
3. Pemantauan konsistensi kualitas pelayanan.

Dari perspektif akuntabilitas, kegiatan ini mendukung peningkatan nilai pada dimensi integritas pelayanan dalam Indeks UPP.

5. Evaluasi Eksternal dan Penguatan Daya Saing Melalui Pelaksanaan PEKPPP Tahun 2025

Partisipasi dalam Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik (PEKPPP) mendorong PPSDM untuk memenuhi standar nasional penyelenggaraan pelayanan publik. Kegiatan ini memberikan manfaat berupa:

1. Benchmarking terhadap instansi lain;
2. Identifikasi gap kinerja; dan
3. Rekomendasi perbaikan yang terstruktur.

Dengan demikian, PEKPPP menjadi instrumen validasi eksternal atas capaian kinerja internal.

6. Transformasi Digital dan Penguatan Sistem Informasi Melalui Pengelolaan Aplikasi Layanan

Pengelolaan aplikasi layanan seperti IDEAS, SIPENATEMAKU, serta sistem perpustakaan digital mendukung digitalisasi pelayanan publik. Kontribusi strategisnya meliputi:

1. Meningkatkan efisiensi proses;
2. Mengurangi layanan tatap muka yang berisiko;
3. Mempercepat waktu penyelesaian; dan
4. Meningkatkan akurasi dan keamanan data.

Digitalisasi ini berkontribusi terhadap peningkatan persepsi kemudahan layanan (*ease of service*).

7. Pengelolaan Pengaduan dan Konsultasi

Sistem pengaduan dan konsultasi yang responsif merupakan indikator penting dalam pelayanan publik modern. Pengelolaan pengaduan yang terdokumentasi dan ditindaklanjuti secara sistematis berfungsi sebagai:

1. Instrumen kontrol kualitas;
2. Mekanisme koreksi cepat (*corrective action*); dan
3. Sarana peningkatan kepuasan masyarakat.

Semakin cepat dan tepat pengaduan ditangani, semakin tinggi persepsi akuntabilitas dan profesionalisme institusi.

Secara keseluruhan, program/kegiatan yang dilaksanakan menunjukkan pola keterpaduan yang sistematis:

1. Penguatan regulasi dan komitmen → meningkatkan kepastian layanan;
2. Penguatan SDM dan operasional → meningkatkan efektivitas proses;
3. Pengukuran kepuasan dan integritas → meningkatkan kualitas outcome;

4. Digitalisasi layanan → meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas; dan
5. Evaluasi eksternal → memastikan objektivitas penilaian.

Sinergi tersebut menghasilkan peningkatan kualitas pelayanan secara menyeluruh, yang pada akhirnya mendukung pencapaian target Indeks UPP secara signifikan.

Sasaran Kegiatan 3: Terwujudnya Tata Kelola pemerintah yang optimal di PPSPDM POM

Sasaran Kegiatan ini memiliki 4 (empat) indikator kinerja utama, yaitu:

1. Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM dengan target 88.50% pada akhir tahun 2025;
2. Nilai AKIP PPSPDM POM dengan target 80.15% pada akhir tahun 2025;
3. Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM POM dengan target 5 pada akhir tahun 2025;
4. Indeks Manajemen Risiko PPSPDM POM dengan target 3.05 pada akhir tahun 2025.

3.1. NILAI PEMBANGUNAN ZI PPSPDM POM

A. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Kinerja Tahun 2025

Perbandingan realisasi kinerja IKU Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM Tahun 2025 dengan target Tahun 2025 dilihat pada Tabel 35.

Tabel 35. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Nilai Pembangunan ZI PPSPDM dengan target tahunan 2025

Indikator	Target Tahun 2025	Realisasi Tahun 2025	Capaian Tahun 2025	Kategori
Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM	88,50	88,69	100,21%	Sangat Baik

Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM Tahun 2025 mencapai **88,69** dan apabila dibandingkan

dengan target tahun 2025 yaitu **88,50** maka capaiannya sebesar **100,21%** dengan kategori **“Sangat Baik”**.

B. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya

Penilaian ZI menjadi salah satu bagian dari capaian Sasaran Kegiatan terwujudnya tata kelola pemerintah yang optimal. Dalam prosesnya telah dilaksanakan rencana aksi yang mendukung pelaksanaan program RB dan ZI di PPSPDM POM.

Tabel 36. Perbandingan realisasi IKU Nilai Pembangunan ZI PPSPDM Tahun 2025 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
2023	87	88,11	101,28
2024	91,70	88,22	96,21
2025	88,50	88,69	100,21

Dari Tabel di atas capaian nilai indeks Pembangunan ZI PPSPDM POM mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2024, jika dibandingkan dengan capaian tahun 2024 mengalami peningkatan sebesar 0,47 point atau 4%.

C. Perbandingan Realisasi Nilai Pembangunan ZI PPSPDM Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah dan Akhir Periode Renstra

Perbandingan IKU Nilai Pembangunan ZI PPSPDM pada tahun 2025 dibandingkan dengan target jangka menengah dan akhir periode Renstra dapat dilihat pada Tabel 37.

Tabel 37. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Nilai Pembangunan ZI PPSPDM dengan Target Jangka Menengah dan Akhir Periode Renstra

Indikator	Realisasi Tahun 2025	Target Jangka Menengah Renstra (2027)	Capaian Tahun 2025 dibandingkan target 2027	Kategori	Target Akhir Periode Renstra (2029)	Capaian Tahun 2025 dibandingkan target 2029	Kategori
Nilai Pembangunan ZI PPSPDM	88,69	89	99,65%	Akan Tercapai	89,50	99,09%	Akan Tercapai

Realisasi Nilai Pembangunan ZI PPSDM Tahun 2025 sebesar 88,69. Jika dibandingkan dengan target jangka menengah Renstra Tahun 2027 sebesar 89, tingkat capaian mencapai 99,65%. Berdasarkan capaian tersebut, kinerja indikator ini berada pada kategori **“akan tercapai”** terhadap target jangka menengah yang telah ditetapkan.

Apabila dibandingkan dengan target akhir periode Renstra Tahun 2029 sebesar 89,50, realisasi Tahun 2025 sebesar 88,69 menunjukkan tingkat capaian sebesar 99,09%. Dengan demikian, capaian kinerja indikator ini berada dalam kategori **“akan tercapai”** dan menunjukkan tren yang selaras dengan target akhir periode Renstra.

D. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Unit/Kementerian/Lembaga yang Sejenis

Perbandingan dilakukan dengan unit pusat lain di Badan POM, yaitu dengan PPPOMN, PUSDATIN, dan PUSAKOM sebagai perwakilan satker mandiri. Adapun perbandingan realisasi kinerja dengan unit lain di Badan POM sebagaimana dalam Tabel 38.

Tabel 38. Perbandingan Realisasi Nilai Pembangunan ZI PPSDM dengan Unit Lain di Badan POM

Unit	Tahun	Realisasi
PPSDM POM	2025	88,69
PPPOMN	2025	91,66
PUSAKOM	2025	85,86
PUSDATIN	2025	86,60

Perbandingan realisasi nilai pembangunan ZI PPSDM POM dengan unit pusat lain di lingkungan Badan POM pada Tahun 2025 sebagaimana disajikan pada Tabel 38 menunjukkan bahwa PPSDM POM memperoleh nilai 88,69. Nilai tersebut berada di bawah capaian PPPOMN dan di atas dua unit lainnya yaitu PUSDATIN dan PUSAKOM.

Hasil perbandingan ini menjadi dasar bagi PPSDM POM untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kualitas

pembangunan ZI pada periode berikutnya dan mencapai target yang telah ditetapkan.

E. Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Upaya Perbaikan Kedepannya

Hasil evaluasi ZI PPSPDM POM, diperoleh nilai 88,69. Mengacu dari target di tahun 2025 yaitu 88,50, maka capaian kinerja dari Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM ini pada angka 100,21%.

Keberhasilan dan peningkatan kinerja tercapainya kinerja ini diantaranya karena hal-hal sebagai berikut:

1. Pengisian LKE Pembangunan ZI Tahun 2024-2025 beserta pemenuhan data dukungnya. Pengisian LKE telah dilakukan reviu oleh Auditor Internal PPSPDM POM untuk memastikan kesesuaian dan kelengkapan data dukung LKE.
2. Desk ZI dengan Tim Asesor Internal dari Inspektorat BPOM, dalam kesempatan tersebut telah dilakukan pembahasan dan penguatan bersama dari data dukung maupun aktivitas/kegiatan yang dilakukan PPSPDM POM selama dalam kurun waktu penilaian ZI. Selain itu, dilakukan juga internalisasi lanjutan dan monitoring serta evaluasi terhadap program kerja dari masing-masing pokja dengan melibatkan pegawai di PPSPDM POM.

Namun demikian masih terdapat beberapa rekomendasi terhadap penilaian ZI PPSPDM POM sebagaimana dalam Tabel 39.

Tabel 39. Matriks Rekomendasi dan RTL terkait IKU Nilai Pembangunan ZI

No	Indikator	Kendala/ Permasalahan	Rekomendasi	RTL	Timeli ne	Apakah Sudah Dikelola Sebagai Risiko (Y/T)*	Kode Risiko	Peristiwa Risiko
1	Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM	Temuan hasil evaluasi pelaksanaan pembangunan ZI perlu diklarifikasi ke pihak Inspektorat, khususnya terkait rotasi pegawai yang harus disertai dengan justifikasi dan	Menindaklanjuti saran perbaikan dari Inspektorat atas hasil evaluasi ZI PPSPDM POM dan melakukan	Telah menindaklanjuti saran perbaikan dari Inspektorat atas hasil evaluasi ZI PPSPDM	TW II 2026	Y	PPSPDM. 16	Rendahnya keterlibatan aktif pegawai PPSPDM POM dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi melalui

		mempertimbangkan hasil assessment pemetaan kompetensi.	koordinasi dengan Inspektorat	POM dan melakukan koordinasi dengan Inspektorat				Pembangunan Zona Integritas di PPSPDM POM.
--	--	--	-------------------------------	---	--	--	--	--

F. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Kinerja

Capaian nilai pembangunan ZI PPSPDM POM tahun 2025 didukung oleh beberapa program/kegiatan yang dilaksanakan selama tahun 2025, diantaranya sebagai berikut:

1. Menindaklanjuti rekomendasi perbaikan dari hasil evaluasi pembangunan ZI PPSPDM POM Tahun 2024 sebagai program kerja prioritas pembangunan ZI PPSPDM POM tahun 2025.
2. Monitoring dan evaluasi rencana aksi Reformasi Birokrasi dari masing-masing kelompok kerja (pokja) yang dilakukan secara rutin tiap triwulan paling lambat tgl 10 setelah triwulan berakhir.
3. Menggabungkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi rencana aksi Reformasi Birokrasi dengan Monitoring dan Evaluasi PPID setiap triwulannya.
4. Melakukan Penggalangan Komitmen dan Deklarasi Pembangunan ZI ulang pada Tahun 2025.
5. Internalisasi dan sosialisasi terkait Reformasi Birokrasi dan rencana aksi tahun 2025 kepada seluruh pegawai, termasuk kepada CPNS dan PPPK penerimaan tahun 2025 serta melakukan pengukuran dampak terhadap pelaksanaan sosialisasi.
6. Melibatkan auditor internal dalam melakukan reuiu pengisian LKE untuk memastikan kesesuaian dan kelengkapan data dukung LKE.

3.2. NILAI AKIP PPSPDM

Nilai AKIP PPSPDM POM diperoleh dari hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) oleh APIP, dan

nilainya diperoleh di akhir tahun. Pada tahun 2025, target nilai AKIP PPSPDM POM adalah sebesar 80,15.

A. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Kinerja Tahun 2025

Perbandingan realisasi kinerja IKU Nilai AKIP PPSPDM POM Tahun 2025 dengan target Tahun 2025 dilihat pada Tabel 40.

Tabel 40. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Nilai AKIP PPSPDM dengan target tahunan 2025

Indikator	Target Tahun 2025	Realisasi Tahun 2025	Capaian Tahun 2025 Dibandingkan Target Tahun 2025	Kategori
Nilai AKIP PPSPDM POM	80,15	78,19	97,55%	Baik

Realisasi indikator Nilai AKIP PPSPDM POM di tahun 2025 adalah sebesar 78,19. Jika dibandingkan dengan target tahun 2025, maka capaian indikator adalah sebesar 97,55% (sembilan tujuh koma lima lima persen) dengan kriteria “Baik”.

Realisasi Nilai AKIP PPSPDM POM Tahun 2025 belum dapat mencapai target yang ditetapkan, karena itu masih diperlukan upaya yang konsisten untuk pencapaian target akhir, serta peningkatan kinerja dan inovasi serta strategi percepatan agar target pada akhir periode Rencana Strategis dapat tercapai.

B. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Perbandingan IKU Nilai AKIP PPSPDM pada tahun 2025 dibandingkan dengan tahun sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 41.

Tabel 41. Perbandingan Realisasi IKU Nilai AKIP PPSPDM Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)
2024	80,50	79,35	98,57
2025	80,15	78,19	97,55

Perbandingan realisasi Tahun 2025 dengan target jangka menengah Renstra sebagaimana disajikan pada Tabel 42 menunjukkan bahwa realisasi Nilai AKIP PPSPDM POM sebesar 78,19 telah mencapai 95,94% dari target Renstra Tahun 2027 sebesar 81,50 dan 94,77% dari target akhir periode Tahun 2029 sebesar 82,50. Berdasarkan capaian tersebut, kinerja indikator ini dikategorikan **“akan tercapai”** dan berada pada jalur yang selaras dengan target Renstra.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa kinerja PPSPDM POM berada pada jalur yang selaras dengan sasaran jangka menengah dan dikategorikan **akan tercapai**, dengan catatan diperlukan upaya penguatan berkelanjutan agar target Renstra dapat direalisasikan secara optimal pada akhir periode perencanaan.

D. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Unit/Kementerian/Lembaga yang Sejenis

Perbandingan dilakukan dengan unit pusat lain di Badan POM, yaitu Pusat Pengembangan Pengujian Obat dan Makanan (PPOMN), Pusat Data dan Informasi Obat dan Makanan (PUSDATIN) dan Pusat Kajian Obat dan Makanan (PUSAKOM). sebagai perwakilan satker mandiri. Adapun perbandingan realisasi kinerja dengan unit lain di Badan POM sebagaimana dalam Tabel 43.

Tabel 43. Perbandingan Realisasi Kinerja Nilai AKIP PPSPDM POM dengan Unit Lain di Badan POM

Unit	Tahun	Realisasi
PPSPDM	2025	78,19
PPOMN	2025	80,47
PUSDATIN	2025	80,11
PUSAKOM	2025	80,75

Perbandingan realisasi nilai AKIP PPSPDM POM dengan unit pusat lain di lingkungan Badan POM pada Tahun 2025 sebagaimana disajikan pada Tabel 43 menunjukkan bahwa PPSPDM POM memperoleh nilai 78,19.

Nilai tersebut merupakan yang terendah dibandingkan unit pusat lainnya sebagai pembanding, yaitu PPPOMN, PUSDATIN dan PUSAKOM yang seluruhnya telah memperoleh nilai AKIP di atas 80.

Perbedaan capaian ini tidak hanya mencerminkan perbedaan angka, tetapi juga menunjukkan adanya kesenjangan pada tingkat kematangan implementasi SAKIP. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap aspek perencanaan, pengukuran, hingga evaluasi internal untuk mengidentifikasi akar permasalahan secara spesifik dan memastikan perbaikan yang dilakukan bersifat substantif, bukan sekadar administratif, sehingga capaian AKIP PPSDM pada periode berikutnya dapat meningkat secara signifikan dan terukur.

E. Penyebab Kegagalan Serta Upaya Perbaikan dan Penyempurnaan Kinerja ke depan (Rekomendasi Perbaikan Kinerja)

Ketidaktercapaian target nilai AKIP PPSDM POM tahun 2025 dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, implementasi AKIP yang belum sepenuhnya konsisten sesuai dengan pedoman yang ditetapkan. Implementasi pada aspek perencanaan, pengukuran dan pelaporan masih memerlukan penyempurnaan agar selaras secara substansi maupun dokumentasi.

Selain itu, kebijakan efisiensi dan penyesuaian anggaran di tahun 2025 turut berdampak pada pelaksanaan beberapa program/kegiatan, sehingga mempengaruhi output dan outcome yang telah ditargetkan. Faktor ini secara tidak langsung berkontribusi terhadap aspek capaian kinerja secara keseluruhan.

Sebagian dari faktor penyebab tersebut telah diidentifikasi dan dilakukan mitigasi risiko pada Tahun 2025, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut.

Tabel 44. Matriks Rekomendasi dan RTL terkait IKU Nilai AKIP PPSDM POM

No	Indikator	Kendala/Permasalahan	Rekomendasi	RTL	Timeline	Apakah Sudah Dikelola Sebagai Risiko (Y/T)*	Kode Risiko	Peristiwa Risiko
1.	Nilai AKIP PPSDM POM	Tidak tercapainya target IKU Nilai AKIP PPSDM POM.	Memastikan kesesuaian dengan pedoman yang berlaku.	Melakukan penyesuaian dan penyempurnaan dokumen serta implementasi AKIP berdasarkan hasil evaluasi Inspektorat, melalui reviu internal dan perbaikan substansi perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja pada tahun berjalan dan tahun berikutnya sesuai pedoman yang berlaku.	TW I 2026	Y	PPSDM. 19	Pelaksanaan AKIP tidak sesuai dengan pedoman yang sudah ditetapkan.

F. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Kinerja

Pada Tahun 2025, PPSDM POM telah melaksanakan sejumlah program dalam rangka mendukung peningkatan nilai AKIP, diantaranya melalui sosialisasi rencana kerja Reformasi Birokrasi oleh kelompok kerja Akuntabilitas sebagai upaya meningkatkan *awareness* pegawai terhadap implementasi SAKIP di lingkungan PPSDM POM.

Dalam mendukung peningkatan nilai dan capaian indikator nilai AKIP PPSDM, dilakukan pula penguatan implementasi SAKIP melalui kewajiban bagi anggota kelompok kerja akuntabilitas untuk mengikuti Bimbingan Teknis SAKIP melalui platform IDEAS. selain itu, dilaksanakan self-assessment secara berkala terhadap kelengkapan dan kualitas dokumen SAKIP sebagai dasar penyusunan rencana tindak lanjut. Disusun pula kertas kerja pembagian tugas yang memuat peran serta tanggung jawab dan timeline bagi setiap anggota kelompok kerja akuntabilitas guna memperkuat tata kelola internal dan memastikan adanya kelengkapan dokumentasi.

Namun demikian, meskipun berbagai upaya tersebut telah dilaksanakan, capaian IKU nilai AKIP PPSDM Tahun 2025 masih belum mencapai

target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa program/kegiatan yang dilakukan belum sepenuhnya memberikan dampak yang signifikan. Namun hasil dari pelaksanaan program-program tersebut akan menjadi bahan evaluasi penyempurnaan langkah-langkah ke depan, sehingga upaya peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja dapat dilakukan lebih konsisten di periode berikutnya.

3.3. NILAI KINERJA ANGGARAN PPSDM

Nilai Kinerja Anggaran PPSDM merupakan hasil dari rata-rata Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (50%) dan Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran (50%).

A. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Kinerja Tahun 2025

Perbandingan IKU Nilai Kinerja Anggaran PPSDM pada tahun 2025 dibandingkan dengan target dapat dilihat pada Tabel 45.

Tabel 45. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Nilai Kinerja Anggaran PPSDM dengan Target Tahun 2025

Indikator	Target Tahun 2025	Realisasi Tahun 2025	Capaian Tahun 2025 Dibandingkan Target Tahun 2025	Kategori
Nilai Kinerja Anggaran PPSDM	5	4	80%	Cukup

Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM sebesar 88,81 diperoleh dari rata-rata Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran sebesar 79,39 dan Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran sebesar 98,22. Nilai tersebut kemudian dikonversikan menurut kategori indeks sesuai PMK Nomor 62 Tahun 2023 sehingga diperoleh nilai akhir 4 dan apabila dibandingkan dengan target tahun 2025 yaitu **5** maka diperoleh capaian sebesar **80%** dan masuk dalam kategori **“Cukup”**.

B. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Perbandingan IKU Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM pada tahun 2025 dibandingkan dengan tahun sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 46.

Tabel 46. Perbandingan realisasi IKU Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM Tahun 2025 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)
2024	91,83	94,75	103,18
2025	5	4	80,00

Sejak tahun 2025 penilaian Nilai Kinerja Anggaran dikonversi menjadi kategori indeks sesuai PMK Nomor 62 Tahun 2023. Sehingga realisasinya tidak bisa dibandingkan dengan tahun 2024 yang masih berupa angka. Namun berdasarkan capaian, pada tahun 2025 nilai kinerja anggaran mengalami penurunan sebesar 23,18%.

C. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah dan Akhir Periode Renstra

Perbandingan IKU Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM pada tahun 2025 dibandingkan dengan target jangka menengah dan akhir periode Renstra dapat dilihat pada Tabel 47.

Tabel 47. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM POM dengan Target Jangka Menengah dan Akhir Periode Renstra

Indikator	Realisasi Tahun 2025	Target Jangka Menengah Renstra (2027)	Capaian Tahun 2025 dibandingkan target 2027	Kategori	Target Akhir Periode Renstra (2029)	Capaian Tahun 2025 dibandingkan target 2029	Kategori
Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM POM	4	5	80%	Akan Tercapai	5	80%	Akan Tercapai

Perbandingan realisasi Tahun 2025 dengan target jangka menengah dan target akhir periode Renstra sebagaimana disajikan pada Tabel 47 menunjukkan bahwa realisasi Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM POM

sebesar 4 telah mencapai 80% dari target Tahun 2027 sebesar 5 dan juga 80% dari target akhir periode Tahun 2029 sebesar 5. Berdasarkan capaian tersebut, kinerja indikator ini dikategorikan **“akan tercapai”**.

Capaian ini menunjukkan bahwa kinerja Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM berada pada jalur yang selaras dengan target akhir periode Renstra. Dengan konsistensi pengelolaan anggaran dan penguatan kualitas perencanaan serta pelaksanaan kegiatan, target yang telah ditetapkan pada akhir periode perencanaan diproyeksikan dapat direalisasikan.

D. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Unit/Kementerian/Lembaga yang Sejenis

Perbandingan dilakukan dengan unit pusat lain di Badan POM, yaitu dengan PPPOMN, PUSDATIN, dan PUSAKOM sebagai perwakilan satker mandiri. Adapun perbandingan realisasi kinerja dengan unit lain di Badan POM sebagaimana dalam Tabel 48.

Tabel 48. Perbandingan realisasi kinerja Nilai Kinerja Anggaran dengan Unit Lain di Badan POM

Unit	Tahun	Realisasi
PPSDM POM	2025	4
PPPOMN	2025	5
PUSAKOM	2025	5
PUSDATIN	2025	5

Perbandingan realisasi Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM dengan unit pusat lain di lingkungan Badan POM pada Tahun 2025 sebagaimana disajikan pada Tabel 48 menunjukkan bahwa PPSDM POM memperoleh nilai 4. Nilai tersebut berada di bawah capaian beberapa unit pembanding, yaitu PPPOMN, PUSDATIN, dan PUSAKOM, yang secara umum telah mencapai nilai 5.

Hasil perbandingan ini menjadi dasar bagi PPSDM POM untuk melakukan pembelajaran sekaligus memperkuat upaya perbaikan

berkelanjutan dalam rangka meningkatkan NKA utama nya pada Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran.

E. Penyebab Kegagalan Serta Upaya Perbaikan dan Penyempurnaan Kinerja ke depan (Rekomendasi Perbaikan Kinerja)

Upaya perbaikan yang perlu dilakukan kedepannya untuk mengoptimalkan Nilai Kinerja Anggaran adalah:

1. Peningkatan Nilai Efisiensi SBK melalui penggunaan Standar Biaya Keluaran secara efektif dan efisien.
2. Meminimalisir deviasi halaman III DIPA melalui ketepatan perencanaan dalam penyusunan Rencana Penarikan Dana (RPD) serta komitmen dalam melaksanakan kegiatan dan proses pencairan anggaran sesuai dengan perencanaan.

Adapun matriks rekomendasi dan tindak lanjut dapat dilihat pada Tabel 49.

Tabel 49. Matriks Rekomendasi dan RTL terkait IKU Nilai Kinerja Anggaran

No	Indikator	Kendala/ Permasalahan	Rekomendasi	RTL	Timeline	Apakah Sudah Dikelola Sebagai Risiko (Y/T)*	Kode Risiko	Peristiwa Risiko
1	Nilai Kinerja Anggaran Nilai Kinerja Anggaran	Realisasi Efisiensi SBK pada Nilai Perencanaan Anggaran 0 dari target 100	Penggunaan Standar Biaya Keluaran secara efektif dan efisien	-	-	T	-	-
2		Realisasi Deviasi Halaman III DIPA pada Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran 93.08 dari target 100	Monitoring RPD secara rutin	Melaksana kan Monitoring deviasi RPD secara rutin.	-	Y	PPSDM .20	Perencanaa n dan Pelaksanaa n kegiatan serta pencairan anggaran kurang tepat dan kurang sesuai

F. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Kinerja

Keberhasilan pencapaian kinerja ini didukung oleh beberapa program/kegiatan. Pada Tahun 2025, PPSDM POM telah dilaksanakan kegiatan sebagai berikut:

1. Monitoring dan evaluasi rencana penarikan dana secara rutin dengan melakukan perbandingan terhadap realisasi belanja dengan rencana penarikan dana yang dibuat oleh para tim kerja pada tiap awal triwulan.
2. Melaksanakan penyelesaian tagihan secara tepat waktu.
3. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap capaian indikator dan output kegiatan pada setiap bulan melalui aplikasi SAKTI.

3.4. INDEKS MANAJEMEN RISIKO PPSDM POM

A. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Kinerja Tahun 2025

Capaian IKU Indeks Manajemen Risiko PPSDM POM Tahun 2025 dibandingkan dengan target Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 50.

Tabel 50. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Indeks Manajemen Risiko PPSDM dengan Target Tahun 2025

Indikator	Target Tahun 2025	Realisasi Tahun 2025	Capaian Tahun 2025 (%)	Kategori
Indeks Manajemen Risiko PPSDM	3,05	2,969	97,34	Baik

Tabel di atas menunjukkan bahwa realisasi Indeks Manajemen Risiko PPSDM POM Tahun 2025 sebesar **2,969 (Risk Aware)** dan apabila dibandingkan dengan target tahun 2025 sebesar **3,05** maka capaiannya sebesar **97,34%** dengan kategori “**Baik**”.

B. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya.

Perbandingan IKU Indeks Manajemen Risiko PPSDM POM pada tahun 2025 dibandingkan dengan tahun sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 51.

Tabel 51. Perbandingan realisasi IKU Indeks Manajemen Risiko PPSDM POM Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)
2024	-	2,938	-
2025	3,05	2,969	97,34

Target indikator ini baru ditetapkan pada tahun 2025, walau pada tahun 2023 dan 2024 sudah dilakukan penilaian. Dari Tabel di atas capaian nilai indeks Manajemen Risiko PPSDM POM tahun 2025 mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2024, yaitu sebesar 0,031 point dengan kategori *Risk Aware*.

C. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 dengan Target Jangka Menengah dan Akhir Periode Renstra

Perbandingan IKU Indeks Manajemen Risiko PPSDM POM pada tahun 2025 dibandingkan dengan target jangka menengah dan akhir periode Renstra dapat dilihat pada Tabel 52.

Tabel 52. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Indeks Manajemen Risiko PPSDM POM dengan Target Jangka Menengah dan Akhir Periode Renstra

Indikator	Realisasi Tahun 2025	Target Jangka Menengah Renstra (2027)	Capaian Tahun 2025 dibanding target 2027	Kategori	Target Akhir Periode Renstra (2029)	Capaian Tahun 2025 dibanding target 2029	Kategori
Indeks Manajemen Risiko PPSDM POM	2,969	3,15	94,25%	Akan Tercapai	3,25	91,35%	Akan Tercapai

Perbandingan realisasi Tahun 2025 dengan target jangka menengah dan target akhir periode Renstra sebagaimana disajikan pada Tabel 52

menunjukkan bahwa realisasi Indeks Manajemen Risiko PPSDM POM sebesar 2,969 telah mencapai 94,25% dari target Tahun 2027 sebesar 3,15 dan 91,35% dari target akhir periode Tahun 2029 sebesar 3,25. Berdasarkan capaian tersebut, kinerja indikator ini dikategorikan akan tercapai dan berada pada jalur yang selaras dengan target Renstra hingga akhir periode.

D. Perbandingan Realisasi Kinerja dengan Unit/Kementerian/Lembaga yang Sejenis

Perbandingan dilakukan dengan unit pusat lain di Badan POM, yaitu dengan PPPOMN, PUSDATIN, dan PUSAKOM sebagai perwakilan satker mandiri. Adapun perbandingan realisasi kinerja dengan unit lain di Badan POM sebagaimana dalam Tabel 53.

Tabel 53. Perbandingan Realisasi Indeks Manajemen Risiko PPSDM dengan Unit Lain di Badan POM

Unit	Tahun	Realisasi
PPSDM POM	2025	2,969
PPPOMN	2025	2,94
PUSAKOM	2025	3,37
PUSDATIN	2025	2,96

Perbandingan realisasi indeks manajemen risiko PPSDM POM dengan unit pusat lain di lingkungan Badan POM pada Tahun 2025 menunjukkan bahwa PPSDM POM memperoleh nilai 2,969. Nilai tersebut berada di atas capaian PPPOMN dan PUSDATIN dan dibawah PUSAKOM. Perbedaan capaian ini mencerminkan adanya variasi tingkat kematangan implementasi manajemen risiko antar unit, yang akan menjadi dasar melakukan perbaikan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan pengelolaan risiko di PPSDM POM.

E. Penyebab Kegagalan Serta Upaya Perbaikan dan Penyempurnaan Kinerja ke depan (Rekomendasi Perbaikan Kinerja)

Pada Tahun 2025, PPSPDM POM menetapkan target nilai Indeks Manajemen Risiko sebesar **3,05**, yang mencerminkan tingkat kematangan implementasi manajemen risiko dalam organisasi. Komitmen ini selaras dengan arah kebijakan nasional terkait penguatan sistem pengendalian intern, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), di mana setiap pimpinan instansi pemerintah diwajibkan untuk melakukan penilaian risiko secara berkala sebagai bagian dari upaya menciptakan birokrasi yang adaptif, responsif, dan tangguh terhadap perubahan serta potensi risiko yang ada. Pelaksanaan manajemen risiko di lingkungan PPSPDM POM difokuskan pada peningkatan kesadaran dan kapasitas organisasi dalam mengidentifikasi, menganalisis, menilai, serta merespons risiko secara sistematis dan terukur.

PPSPDM POM melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan SPIP secara konsisten setiap triwulan. Salah satu bentuk implementasinya adalah melalui pengisian *Kertas Kerja Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi (SPIP-T)* yang dilaksanakan pada tahun 2025. Kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi risiko yang mungkin timbul, serta untuk memastikan langkah-langkah mitigasi risiko telah dirancang dan dijalankan secara efektif oleh unit kerja terkait.

Secara konseptual, manajemen risiko merupakan pendekatan yang bersifat menyeluruh dan sistemik, yang mencakup unsur budaya, proses, serta struktur organisasi. Penerapan manajemen risiko yang efektif tidak hanya dapat mencegah terjadinya kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga meningkatkan ketanggapan terhadap perubahan lingkungan strategis yang dinamis, baik dari aspek regulasi, teknologi, maupun kebutuhan pemangku kepentingan. Dengan demikian, penguatan implementasi manajemen risiko di lingkungan PPSPDM POM

diharapkan tidak hanya menjadi kepatuhan terhadap regulasi semata, melainkan juga sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas tata kelola organisasi yang berkelanjutan. Ke depan, PPSDM POM akan terus mendorong terwujudnya budaya sadar risiko pada seluruh lini organisasi, sehingga pengambilan keputusan maupun pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan lebih terukur, efisien, dan selaras dengan prinsip akuntabilitas serta nilai-nilai reformasi birokrasi.

Namun demikian terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan manajemen risiko di PPSDM, yaitu:

1. Selera risiko telah ditetapkan dan dikomunikasikan, serta telah dilakukan penilaian risiko, namun berdasarkan hasil evaluasi masih terdapat kelemahan dalam penyusunan dokumen manajemen risiko, antara lain:
 - a. Penyebab risiko belum berupa root cause/akar penyebab. Hal tersebut terlihat dari masih terdapat risk event yang memiliki lebih dari satu penyebab risiko, misalnya pada kode risiko PPSDM.01 dan PPSDM.03;
 - b. Terdapat kesalahan penetapan simpulan atas aktivitas pengendalian eksisting berupa kelemahan tidak signifikan dan efektif, namun pengendalian tersebut tidak menurunkan level risiko residualnya, misalnya pada kode risiko PPSDM 09.
2. Telah dilakukan pengujian aktivitas pengendalian (existing control) terhadap risiko dengan level risiko inheren di atas selera risiko (≥ 16), namun penilaian kelemahan serta simpulan efektivitas yang dilakukan belum sesuai dengan yang ketentuan pada juklak manajemen risiko, misalnya pada kode risiko PPSDM.20.
3. Telah terdapat RTP untuk risiko residual dengan level risiko ≥ 16 , namun terdapat ketidakselarasan antara nilai risiko residual setelah dilakukan existing control pada Semester II 2025 dengan simpulan efektivitas pengendalian pada reviu tindakan mitigasi Semester I

2025, misalnya pada kode risiko PPSDM.03, PPSDM.10, dan PPSDM.11.

4. Belum terdapat cascading untuk indikator indeks manajemen risiko kepada seluruh Tim Manajemen Representatif sebagai pengelola risiko sebagaimana tercantum pada SK Tim Penyelenggara Sistem Pengendalian Intern (SPI) karena terdapat pembagian penugasan pada tim SPI menjadi tim pengelola manajemen risiko dan tim ISO 9001:2015.

Adapun rekomendasi dan RTL sebagaimana tertuang dalam Tabel 54.

Tabel 54. Matriks Rekomendasi dan RTL terkait IKU Indeks Manajemen Risiko PPSDM POM

No	Indikator	Kendala/ Permasalahan	Rekomendasi	RTL	Timel ne	Apakah Sudah Dikelola Sebagai Risiko (Y/T)*	Kode Risiko	Peristiwa Risiko
1.	Indeks manajemen risiko PPSDM POM	Tidak tercapainya IKU Indeks manajemen risiko PPSDM POM	Melakukan tinjauan kembali terhadap identifikasi dan analisa risiko sesuai dengan Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan Manajemen Risiko Badan POM dengan memperhatikan catatan kelemahan	Melakukan tinjauan kembali terhadap identifikasi dan analisis risiko PPSDM POM dengan memperhatikan rekomendasi yang diberikan oleh Inspektorat.	TW I 2026	Y	PPSDMP OM/STR/26/02	Ketidaksesuaian penerapan sistem manajemen risiko dengan pedoman yang berlaku.
			Melakukan pengujian aktivitas pengendalian terhadap risiko dengan level risiko inheren di atas selera risiko (≥ 16) sesuai dengan yang diatur pada juklak manajemen risiko.	Melakukan penilaian kelemahan dan simpulan efektifitas dengan memperhatikan hasil pengujian pengendalian.	TW I 2026	Y	PPSDMP OM/STR/26/02	Ketidaksesuaian penerapan sistem manajemen risiko dengan pedoman yang berlaku.
			Melakukan reviu terhadap penentuan penilaian kelemahan dan/atau simpulan efektivitas tindakan mitigasi.	Melakukan reviu penilaian kelemahan dan simpulan efektifitas pada Form RTP dengan memperhatikan Form Daftar Risiko Semester Sebelumnya.	TW II 2026	Y	PPSDMP OM/STR/26/02	Ketidaksesuaian penerapan sistem manajemen risiko dengan pedoman yang berlaku.
			Menyertakan uraian tugas manajemen risiko pada SKP pegawai yang terlibat dalam Tim Manajemen Representatif sebagai pengelola risiko yang tercantum pada SK Tim SPI unit kerja	Mencantumkan uraian tugas manajemen risiko pada SKP Pegawai	TW I 2026	T	-	-

F. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang Keberhasilan Pencapaian Kinerja

Untuk menunjang pencapaian indeks manajemen risiko, PPSPDM POM melakukan beberapa program/kegiatan pada Tahun 2025 yaitu sebagai berikut:

1. Menindaklanjuti rekomendasi Inspektorat sebagai upaya perbaikan dalam menyusun Manajemen Risiko.
2. Melakukan sosialisasi terkait Manajemen Risiko kepada Tim Pengawasan & Pegawai PPSPDM POM agar lebih memahami terkait manajemen risiko.
3. Mengintegrasikan risiko kepada sistem manajemen kinerja pegawai di PPSPDM POM.

3.2. TINDAK LANJUT REKOMENDASI HASIL EVALUASI

Pada sub-bab ini diuraikan progres tindak lanjut atas poin-poin rekomendasi yang disampaikan pada laporan kinerja triwulan sebelumnya. Progres tindak lanjut diuraikan dalam format matriks sebagaimana dalam Tabel 55.

Tabel 55. Matriks Status Tindak Lanjut Rekomendasi atas Laporan Kinerja Triwulan Sebelumnya

No	Indikator	Kendala/Permasalahan TW Sebelumnya	Rekomendasi TW Sebelumnya	Rencana Tindak Lanjut TW Sebelumnya	Status	Progress TL Rekomendasi	Timeline	Apakah Sudah Dikelola Sebagai Risiko? (Y/T)*	Kode Risiko	Peristiwa Risiko
1	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	Penyusunan tools penilaian kompetensi pada tiap level pada fungsi PFM belum terpenuhi seluruhnya.	Menjadwalkan penyusunan soal dengan asesor teknis pada level Madya dan Muda	Telah dilakukan penyusunan soal dengan asesor teknis pada level Madya dan Muda, tetapi belum optimal karena keterbatasan waktu.	On Progress	On progress. Adanya keterbatasan waktu dari para asesor karena kesibukan di Unit Kerja, sehingga belum optimal dalam melakukan penyusunan soal.	Triwulan II Tahun 2026	T	-	-
2	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	Belum semua pegawai menyelesaikan modul literasi digital di Aplikasi IDEAS.	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran mandiri literasi digital di Aplikasi IDEAS.	Telah melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran mandiri literasi digital di Aplikasi IDEAS.	Selesai	Selesai. Hingga Triwulan IV Tahun 2025, pelaksanaan pembelajaran mandiri literasi digital di IDEAS sebagai berikut (dari total 6.527 pegawai): 1. E-Learning Budaya Digital sudah diikuti 4.159 pegawai (63,72%). 2. E-Learning Etika, Keterampilan, dan Keamanan Digital sudah diikuti sebanyak 4.042 pegawai (61,93%).	Triwulan IV Tahun 2025	T	-	-

No	Indikator	Kendala/Permasalahan TW Sebelumnya	Rekomendasi TW Sebelumnya	Rencana Tindak Lanjut TW Sebelumnya	Status	Progress TL Rekomendasi	Timeline	Apakah Sudah Dikelola Sebagai Risiko? (Y/T)*	Kode Risiko	Peristiwa Risiko
						3. E-Learning Pengantar Literasi Digital ASN sudah diikuti sebanyak 4.697 pegawai (71,96%). 4. E-Learning Membangun Budaya Digital sudah diikuti sebanyak 4.490 pegawai (68,79%). 5. E-Learning Kecakapan Digital bagi Aparatur Pemerintah di Era Digital diikuti sebanyak 4.423 pegawai (67,76%). 6. E-learning Keamanan dan Keselamatan Digital diikuti sebanyak 4.263 pegawai (65,31%). 7. E-Learning Etika Komunikasi Digital diikuti sebanyak 4.386 pegawai (67,19%).				
3	Indeks BerAKHLAK	Tidak adanya penilaian eksternal oleh KemenpanRB pada tahun 2025 sehingga masih menggunakan penilaian / baseline tahun 2024	Menunggu kebijakan lebih lanjut terkait penilaian Indeks BerAKHLAK	Menunggu kebijakan lebih lanjut terkait penilaian Indeks BerAKHLAK	On Progress	On Progress Menunggu kebijakan lebih lanjut terkait penilaian Indeks BerAKHLAK	Tahun 2026	Y	PPSDM. 12 PPSDM. 13	Rendahnya nilai harmonis antar pegawai Kurangnya kesadaran dan pemahaman core value BerAKHLAK
4	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	Reviu dokumen standar pelayanan	Melakukan reviu standar	Akan dilakukan reviu standar	On Progress	On Progress Akan dilakukan reviu untuk	Tahun 2026	T	-	-

No	Indikator	Kendala/Permasalahan TW Sebelumnya	Rekomendasi TW Sebelumnya	Rencana Tindak Lanjut TW Sebelumnya	Status	Progress TL Rekomendasi	Timeline	Apakah Sudah Dikelola Sebagai Risiko? (Y/T)*	Kode Risiko	Peristiwa Risiko
		dan SOP Pelayanan Publik.	pelayanan publik PPSPDM POM khususnya bagi kelompok rentan.	pelayanan publik PPSPDM POM khususnya bagi kelompok rentan.		pelayanan publik PPSPDM POM khususnya bagi kelompok rentan.				
5	Nilai Pembangunan ZI PPSPDM	Temuan hasil evaluasi pelaksanaan pembangunan ZI perlu diklarifikasi ke pihak Inspektorat, khususnya terkait rotasi pegawai yang harus disertai dengan justifikasi dan mempertimbangkan hasil assessment pemetaan kompetensi.	Menindaklanjuti saran perbaikan dari Inspektorat atas hasil evaluasi ZI PPSPDM POM dan melakukan koordinasi dengan Inspektorat	Telah menindaklanjuti saran perbaikan dari Inspektorat atas hasil evaluasi ZI PPSPDM POM dan melakukan koordinasi dengan Inspektorat	On Progress	On Progress Akan menindaklanjuti saran perbaikan dari Inspektorat yang belum ditindaklanjuti atas hasil evaluasi ZI PPSPDM POM dan melakukan koordinasi dengan Inspektorat.	Tahun 2026	Y	PPSPDM. 14	Rendahnya keterlibatan aktif pegawai PPSPDM POM dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi melalui Pembangunan Zona Integritas di PPSPDM POM.
6	Nilai AKIP PPSPDM	Tidak tercapainya target IKU Nilai AKIP PPSPDM POM	Memastikan kesesuaian dengan pedoman yang berlaku	Melakukan penyesuaian dan penyempurnaan dokumen serta implementasi AKIP berdasarkan hasil evaluasi Inspektorat, melalui revidi internal dan perbaikan substansi perencanaan, pengukuran, dan	On Progress	On progress Melakukan penyesuaian dokumen implementasi AKIP Menindaklanjuti saran perbaikan dari Inspektorat atas hasil evaluasi AKIP PPSPDM POM dan melakukan koordinasi dengan Inspektorat	Tahun 2026	Y	PPSPDM. 19	Pelaksanaan AKIP tidak sesuai dengan pedoman yang sudah ditetapkan

No	Indikator	Kendala/Permasalahan TW Sebelumnya	Rekomendasi TW Sebelumnya	Rencana Tindak Lanjut TW Sebelumnya	Status	Progress TL Rekomendasi	Timeline	Apakah Sudah Dikelola Sebagai Risiko? (Y/T)*	Kode Risiko	Peristiwa Risiko
				pelaporan kinerja pada tahun berjalan dan tahun berikutnya sesuai pedoman yang berlaku						
7	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM	Realisasi Deviasi Halaman III DIPA pada Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran 93.08 dari target 100	Monitoring RPD secara rutin	Melaksanakan monitoring RPD secara rutin	Selesai	Selesai Monitoring RPD dilakukan secara berkala	TW IV 2025	Y	PPSDM. 20	Perencanaan dan Pelaksanaan kegiatan serta pencairan anggaran kurang tepat dan kurang sesuai dengan yang telah ditetapkan
8	Indeks Manajemen Risiko PPSDM	Tidak tercapainya target IKU Indeks Manajemen Risiko PPSDM POM	Melakukan perbaikan pengelolaan manajemen risiko sesuai dengan peraturan yang berlaku	- Melakukan perbaikan pengelolaan manajemen risiko sesuai dengan peraturan yang berlaku - Menindaklanjuti rekomendasi Inspektorat atas penilaian manajemen risiko PPSDM	On progres	On progres - Melakukan perbaikan pengelolaan manajemen risiko sesuai dengan peraturan yang berlaku - Menindaklanjuti rekomendasi Inspektorat atas penilaian manajemen risiko PPSDM	TW I 2026	Y	PPSDM. 21 PPSDM. 22	Bisnis proses manajemen risiko PPSDM POM tidak dilaksanakan dengan benar sesuai ketentuan Tanggung jawab pekerjaan terkait pelaksanaan bisnis proses manajemen risiko di PPSDM POM belum ditetapkan penanggung jawabnya

3.3. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA

Berdasarkan hasil capaian kinerja tahun 2020-2024, telah ditindaklanjuti dengan memanfaatkan data yang ada untuk menyusun renstra tahun 2025-2029. Capaian kinerja tahun 2024 dengan indikator kinerja yang sama menjadi baseline pada penetapan target tahun 2025, demikian juga selanjutnya capaian target 2025 akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan target 2026. Penetapan target juga mempertimbangkan sumber daya yang ada.

Adanya perubahan Undang-Undang ASN dari UU no 5 tahun 2014 menjadi Undang Undang no 20 tahun 2023 terkait pengembangan kompetensi dinyatakan bahwa setiap ASN wajib mengembangkan kompetensinya, oleh karena itu strategi yang dilakukan PPSDM POM juga berubah. Penetapan IKU PPSDM POM terkait Pengembangan kompetensi dirubah dari Presentasi SDM yang dikembangkan kompetensinya menjadi Presentasi SDM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan dengan target 70%, dan PPSDM POM menyampaikan di awal tahun terkait pelatihan yang akan diselenggarakan sehingga ada kesempatan 30% pengembangan kompetensi yang tidak direncanakan seperti halnya pengembangan kompetensi bagi pejabat fungsional selain PFM termasuk didalamnya pengembangan kompetensi manajerial bagi suksesor. Diharapkan pada tahun selanjutnya persentase pengembangan kompetensi sesuai yang direncanakan menjadi meningkat dengan cara mengkomunikasikan dengan lintas sektor pelaksana pengembangan kompetensi bagi pejabat struktural, CASN maupun pejabat fungsional non PFM dilaksanakan di triwulan 4 tahun sebelumnya.

Penetapan target kinerja tahun 2026 dilaksanakan dengan mempertimbangkan capaian tahun 2025, sumber daya (anggaran, sarana prasarana), isu internal dan eksternal seperti aturan maupun tools yang baru, sesuai arahan Sekretariat Utama.

Capaian target indikator kinerja yang melebihi 110%, untuk kegiatan yang capaiannya tidak tergantung dari unit/instansi lain, seperti persentase SDM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan, menjadi masukan untuk melihat kembali definisi operasional indikator kinerja sehingga dapat dibuat lebih jelas. Pengembangan kompetensi yang akan dimasukkan dalam perencanaan adalah pengembangan kompetensi terstruktur dalam hal ini seperti pelatihan, bimbingan teknis, workshop. Sedangkan pengembangan kompetensi seperti *sharing session*, e- learning melalui ideas termasuk dalam pengembangan kompetensi yang digunakan untuk memfasilitasi pegawai aktif melaksanakan pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan untuk menunjang pekerjaannya.

Dalam menindaklanjuti capaian indikator yang belum optimal pada tahun 2025, PPSDM POM telah melakukan penyesuaian aktivitas dan pengelolaan anggaran secara adaptif melalui reprioritisasi kegiatan yang secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian Indikator Kinerja Utama, realokasi anggaran pada output prioritas, serta optimalisasi metode pelaksanaan kegiatan, termasuk pemanfaatan skema daring dan nonklasikal untuk menjaga produktivitas dalam kondisi keterbatasan anggaran. Integrasi manajemen risiko dalam pencapaian target juga diperkuat melalui identifikasi ulang risiko atas indikator yang belum mencapai target serta penyusunan rencana tindak lanjut yang terukur sebagai bagian dari perencanaan tahun 2026.

Secara khusus, terhadap capaian Nilai AKIP yang belum optimal, dilakukan evaluasi atas konsistensi implementasi perencanaan dan pengukuran kinerja, serta penguatan kualitas pelaporan dan tindak lanjut hasil evaluasi internal agar keterkaitan antara perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja semakin terintegrasi pada tahun berikutnya. Pada indikator Nilai Kinerja Anggaran (NKA), penyesuaian difokuskan pada peningkatan ketepatan perencanaan Rencana Penarikan Dana (RPD), pengendalian deviasi halaman III DIPA, peningkatan nilai EKA terutama pada aspek efisiensi penggunaan Standar Biaya Keluaran Umum (SBKU), serta

penguatan koordinasi antara perencana dan pengelola keuangan guna meningkatkan keselarasan antara realisasi anggaran dan capaian output. Sementara itu, terhadap Indeks Manajemen Risiko, dilakukan penajaman identifikasi akar penyebab risiko, perbaikan kualitas dokumentasi manajemen risiko, serta penyelarasan penilaian efektivitas pengendalian agar pengelolaan risiko lebih akurat dan mendukung pencapaian kinerja secara berkelanjutan.

Melalui langkah perbaikan yang lebih terstruktur dan berbasis evaluasi tersebut, perencanaan tahun 2026 diarahkan untuk memastikan konsistensi antara strategi, alokasi sumber daya, dan hasil kinerja, sehingga peningkatan kualitas tata kelola dan akuntabilitas organisasi dapat tercapai secara lebih optimal.

3.4. REALISASI ANGGARAN

PPSDM POM memiliki tanggung jawab dalam pengembangan SDM Pengawas Obat dan Makanan. Untuk mendukung keberhasilan pencapaian kinerja, PPSDM POM pada awal tahun 2025 mendapatkan anggaran sebesar Rp 34.806.605.000,00 (tiga puluh empat milyar delapan ratus enam juta enam ratus lima ribu rupiah). Adapun sesuai arahan Sekretaris Utama Badan POM melalui surat Nomor B-PR.05.03.2.02.25.82 tanggal 4 Februari 2025 perihal Penyampaian Data Besaran Anggaran Melalui Pemblokiran Mandiri dalam rangka Efisiensi Belanja Pelaksanaan APBN Tahun 2025 dan surat nomor B-PR.05.03.2.02.25.101 tanggal 14 Februari 2025 perihal Penyampaian Data Penyesuaian Besaran Anggaran Hasil Rekonstruksi Efisiensi Belanja Pelaksanaan APBN TA 2025, jumlah anggaran PPSDM POM yang dilakukan blokir mandiri adalah sebesar Rp24.290.989.000,00 (dua puluh empat milyar dua ratus sembilan puluh juta sembilan ratus delapan puluh sembilan ribu rupiah) sehingga anggaran yang dapat dialokasikan untuk kegiatan PPSDM POM Tahun 2025 adalah sebesar Rp10.515.616.000,00 (sepuluh milyar lima ratus lima belas juta enam ratus enam belas ribu rupiah).

Sebagai tindak lanjut dari Surat Edaran Sekretaris Utama Badan POM Nomor KU.02.03.2.06.25.363 tanggal 26 Juni 2025 tentang Revisi Anggaran Dalam Rangka Memenuhi Kebutuhan Belanja Pegawai Existing dan Anggaran CASN TA 2025, PPSDM POM mendapatkan tambahan Belanja Operasional untuk pemenuhan Belanja Pegawai *existing* dan CASN TA 2025 sebesar Rp 696.797.000,00, pemenuhan Belanja Barang Keperluan Perkantoran CASN TA 2025 sebesar Rp 23.053.000,00, dan Belanja Operasional terkait Diklat SAR bagi CASN TA 2025 sebesar Rp 3.897.660.000,00, sehingga total anggaran PPSDM POM menjadi sebesar Rp 15.133.126.000,00 (lima belas milyar seratus tiga puluh tiga juta seratus dua puluh enam ribu rupiah).

Berdasarkan Nota Dinas Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan Badan POM Nomor surat Sekretaris Utama Badan POM Nomor PR.05.03.21.09.25.264 tanggal 8 September 2025 perihal Revisi Optimalisasi Anggaran TA 2024, PPSDM POM memperoleh tambahan anggaran untuk biaya Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Analis Kebijakan sebesar Rp 30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah), sehingga anggaran PPSDM POM di menjadi sebesar Rp 15.163.126.000,00 (lima belas milyar seratus enam puluh tiga juta seratus dua puluh enam ribu rupiah).

Realisasi anggaran PPSDM POM sampai dengan Tahun 2025 sebesar Rp 15.162.860.056,00 (lima belas milyar seratus enam puluh dua juta delapan ratus enam puluh ribu lima puluh enam rupiah) atau sebesar 99,99% (sembilan puluh sembilan koma sembilan puluh sembilan persen) jika dibandingkan dengan total pagu setelah dikurangi blokir dan 38,43% (tiga puluh delapan koma empat puluh tiga persen) jika dibandingkan dengan pagu sebelum dikurangi blokir mandiri.

A. Realisasi Kinerja dibandingkan Dengan Realisasi Anggaran

No	Rincian Output	Satuan	Volume Output			Anggaran		
			Target	Realisasi	Capaian (%)	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Layanan Perpustakaan yang diselesaikan	layanan	1	1	100%	205.200.000	205.200.000	100%
2	Perangkat pengolah data dan komunikasi	Unit	8	8	100%	90.000.000	89,999,999	100%
3	Layanan BMN (PPSDM)	Layanan	1	0	-	0	0	100%
4	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	Layanan	1	1	100%	12,677,000	12,674,567	99,98%
5	Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	100%	6,022,834,000	6,022,600,567	100%
6	Layanan Sarana Internal	Unit	3	3	100%	195,484,000	195,482,923	100%
7	Pengawas Obat dan Makanan yang tersertifikasi sesuai standar	Orang	648	690	106,48%	1,114,245,000	1,114,234,106	100%
8	Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Pratama	Layanan	5	0	-	0	0	-
9	Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Administrator	Orang	3	0	-	0	0	-
10	Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Pengawas	Orang	9	0	-	0	0	-
11	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Orang	2.721	1.297	47,66%	7,522,686,000	7,522,668,574	100%
Total						15.163.126.000	15.162.860.056	99,99%

Realisasi kinerja PPSDM POM Tahun 2025 dibandingkan dengan realisasi anggaran menunjukkan bahwa sebagian besar output kegiatan telah tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Dari 11 rincian output yang direncanakan, mayoritas kegiatan dengan alokasi anggaran terealisasi

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Pagu setelah Efisiensi (Rp)	Realisasi Tahun 2025 (Rp)	Capaian (%)
3	Terwujudnya tata kelola pemerintah yang optimal PPSPDM	Nilai Pembangunan ZI PPSPDM	88,50	88,69	100,21%	102.677.000	102.674.566	100
		Nilai AKIP PPSPDM	80,15	78,19	97,55 %	225.973.000	225.971.564	100
		Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM	5	4	80%	5.961.856.000	5.961.623.285	100
		Indeks Manajemen Resiko PPSPDM	3,05	2,97	97,37%	30.489..000	30.488.641	100
Total						15.163.126.000	15.162.860.056	100

Berdasarkan tabel pagu dan realisasi anggaran per sasaran kegiatan, alokasi anggaran pada tahun 2025 yang terbesar digunakan untuk mendukung Sasaran Kegiatan **“Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan”**. Hal ini sejalan dengan mandat utama PPSPDM POM sebagai unit kerja yang bertanggung jawab atas perencanaan dan pengembangan kompetensi, sertifikasi dan penilaian kompetensi SDM di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.

B. Evaluasi dan Analisis Penggunaan Anggaran

Rincian pagu dan realisasi anggaran per kegiatan PPSPDM tahun 2025 dapat dilihat pada tabel 57.

Tabel 57. Pagu dan Realisasi Keuangan berdasarkan Kegiatan Pusat PPSPDM POM Tahun 2025

No	Kegiatan	Pagu 2025 setelah efisiensi (Rp)	Realisasi Tahun 2025 (Rp)	Capaian (%)
1.	Layanan Perpustakaan	205.200.000	205,199,320	100
2	Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	90.000.000	89,999,999	100
3	Pelaksanaan Layanan BMN	0	0	0

No	Kegiatan	Pagu 2025 setelah efisiensi (Rp)	Realisasi Tahun 2025 (Rp)	Capaian (%)
4	Pelaksanaan Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	12,677,000	12,674,567	99,98
5	Gaji dan Tunjangan	4.669.142.000	4,668,918,847	100
6	Operasional dan Pemeliharaan Kantor	1.353.692.000	1,353,681,720	100
7	Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran	195,484,000	195,482,923	100
8	Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen / Perangkat / Soal Penilaian Kompetensi Pegawai.	37,399,000	37.399.000	100
9	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	248,553,000	248,550,600	100
10	Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	324,997,000	324,991,932	100
11	Sertifikasi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	503,296,000	503,292,574	100
12	Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Kompetensi Pegawai.	429,560,000	429,558,449	100
13	Pengembangan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan	2,592,148,000	2,592,142,580	100
14	Pengembangan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	4,385,944,000	4,385,934,817	100
15	Penguatan Core Value ASN BerAKHLAK	115,034,000	115,032,728	100
16	Pelaksanaan Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Pratama	0	0	0
17	Pelaksanaan Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Administrator	0	0	0
18	Pelaksanaan Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Pengawas	0	0	0
Total		15.163.126.000	15.162.860.056	99,99

Evaluasi penggunaan anggaran tahun 2025 dilakukan dengan membandingkan rencana anggaran yang ditetapkan dalam DIPA dengan realisasi anggaran per kegiatan pada akhir tahun. Pada awal tahun anggaran 2025, PPSDM POM memperoleh pagu sebesar Rp 34.806.605.000,- yang

kemudian mengalami pemblokiran dalam rangka efisiensi APBN, sehingga pagu efektif yang dapat digunakan adalah sebesar Rp 15.163.126.000,-.

Berdasarkan data pada tabel 57, realisasi anggaran menunjukkan bahwa sebagian besar kegiatan tetap terlaksana sesuai dengan prioritas meski terjadi penurunan signifikan pada pagu efektif. Realisasi anggaran difokuskan pada kegiatan yang secara langsung mendukung pencapaian Indikator Kinerja Utama, terutama kegiatan pengembangan kompetensi, pelaksanaan pelatihan teknis dan fungsional, serta sertifikasi dan pengembangan kompetensi. Meskipun terjadi efisiensi anggaran yang cukup signifikan, sebagian besar indikator kinerja tetap dapat dicapai dengan kategori baik hingga melampaui target. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan anggaran telah dilakukan secara adaptif sehingga hubungan antara penggunaan anggaran dan pencapaian output tetap terjaga.

Pada tahun anggaran 2025, pendanaan kegiatan PPSPDM POM seluruhnya bersumber dari DIPA dan tidak terdapat pendanaan yang bersumber dari hibah. Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa meskipun terjadi perubahan yang signifikan pada pagu anggaran, PPSPDM POM mampu menyesuaikan pelaksanaan kegiatan secara terarah.

C. Efisiensi dan Efektivitas Atas Penggunaan Sumber Daya Dalam Mencapai Kinerja Per Sasaran

Efisiensi kinerja diukur dengan menghitung kemampuan suatu kegiatan untuk menggunakan input yang lebih sedikit namun menghasilkan output yang sama atau lebih besar atau dengan kata lain bahwa persentase capaian output sama atau lebih tinggi dari capaian input. Indeks efisiensi diperoleh dengan rumus berikut:

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

Sedangkan standar efisiensi (SE) merupakan angka pembanding yang dijadikan dasar dalam menilai efisiensi. SE diperoleh dengan menggunakan rumus berikut:

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

Efisiensi diukur dengan membandingkan indeks efisiensi (IE) terhadap standar efisiensi (SE). Apabila $IE \geq SE$ maka kegiatan dianggap efisien, apabila: $IE \leq SE$ maka kegiatan dianggap tidak efisien. Selanjutnya terhadap kegiatan yang efisien atau tidak efisien diukur tingkat efisiensi (TE) yang menggambarkan seberapa besar efisiensi atau ketidakefisienan yang terjadi pada setiap kegiatan dengan menggunakan persamaan:

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

Tingkat Efisiensi dikategorikan dengan range sesuai Tabel 58.

Tabel 58. Kategori Tingkat Efisiensi

No	Tingkat Efisiensi	Capaian
1	< 0	Tidak Efisien
2	0 - 0,2	100% (Efisien)
3	0,21 - 0,40	95% (Efisien)
4	0,41 - 0,60	92% (Efisien)
5	0,61 - 0,80	90% (Efisien)
6	0,81 - 1,00	88% (Efisien)
7	1,01 - 1,20	86% (Tidak Efisien)
8	1,21 - 1,40	84% (Tidak Efisien)
9	1,41 - 1,60	80% (Tidak Efisien)
10	1,61 - 1,80	78% (Tidak Efisien)
11	> 1,81	75% (Tidak Efisien)

Berikut adalah rekapitulasi analisis terhadap efisiensi anggaran dalam pencapaian 8 (delapan) Indikator Kinerja Utama milik PPSDM POM:

Tabel 59. Efisiensi Anggaran Dalam Pencapaian Kinerja PPSDM POM

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Input		Output		% Capaian		IE	SE	TE	Kategori
			T	R	T	R	Input	Output				
1.	Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi	1.038.638.500	1.038.628.985	88%	92,64%	100%	105,27%	1,05	1	0,05	Efisien
		Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	7.483.258.500	7.483.240.967	70%	89,20%	100%	127,43%	1,27	1	0,27	Efisien
		Indeks BerAKHLAK	115.034.0000	115.032.728	65	77,90	100%	119,85%	1,20	1	0,19	Efisien
2	Layanan publik PPSDM POM yang prima	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	205.200.0000	205.199.320	4,05	4,95	100%	122,22%	1,22	1	0,22	Efisien
3	Terwujudnya tata kelola pemerintah yang optimal PPSDM	Nilai Pembangunan ZI PPSDM POM	102.677.000	102.674.566	88,50	88,69	100%	100,21%	1,00	1	0	Efisien
		Nilai AKIP PPSDM POM	225.973.000	225.971.564	80,15	78,19	100%	97,55%	0,97	1	-0,03	Tidak Efisien
		Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM	5.961.856.000	5.961.623.285	5	4	100%	80%	0,8	1	-0,20	Tidak Efisien
		Indeks Manajemen Resiko PPSDM POM	30.489..000	30.488.641	3,05	2,969	100%	97,34%	0,97	1	-0,03	Tidak Efisien
Total			15.163.126.000	15.162.860.056			100%					

Efisiensi penggunaan sumber daya Tahun 2025 dianalisis pada tingkat sasaran kegiatan dengan membandingkan capaian indikator pendukung terhadap realisasi anggaran yang digunakan dalam mendukung pencapaiannya.

Pada sasaran kegiatan **Peningkatan kompetensi SDM pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan**, seluruh indikator pendukung menunjukkan capaian di atas target, yaitu 105,27%; 127,43%; dan 119,85%. Dengan realisasi anggaran yang mencapai 99,99% dari pagu efektif, kondisi ini menunjukkan bahwa output yang dihasilkan melebihi target dalam batas input yang tersedia, sehingga penggunaan sumber daya pada sasaran kegiatan ini dinilai efisien. Efisiensi tersebut menunjukkan bahwa penyesuaian pelaksanaan kegiatan akibat rasionalisasi anggaran tidak menurunkan produktivitas output.

Pada sasaran kegiatan **Peningkatan kualitas layanan publik PPSPDM POM**, capaian Indeks Pelayanan Publik sebesar 122,22% menunjukkan peningkatan kualitas layanan yang signifikan. Dengan dukungan anggaran yang terkendali dalam pagu efektif, sasaran kegiatan ini juga dinilai efisien karena rasio output terhadap input menunjukkan hasil positif.

Sementara itu, pada sasaran kegiatan **Penguatan tata kelola pemerintahan PPSPDM POM**, meskipun terdapat indikator yang mencapai target, yaitu Nilai Pembangunan ZI sebesar 100,21%, beberapa indikator lainnya belum mencapai target, yaitu Nilai AKIP (97,55%), Nilai Kinerja Anggaran (80%), dan Indeks Manajemen Risiko (97,34%). Berdasarkan komposisi capaian tersebut, penggunaan sumber daya pada sasaran kegiatan ini dinilai belum sepenuhnya efisien karena capaian output belum optimal dibandingkan target yang ditetapkan, meskipun realisasi anggaran berada pada tingkat yang tinggi.

Secara keseluruhan, hasil analisis efisiensi tahun 2025 memperlihatkan bahwa dua sasaran kegiatan PPSPDM POM telah memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal dengan hasil efisien, meskipun masih diperlukan penguatan pada aspek perencanaan dan pengendalian anggaran untuk meningkatkan konsistensi antara capaian output dan keuangan pada tahun berikutnya. Untuk analisis efisiensi anggaran per indikator kegiatan, dapat dilihat pada tabel 60.

Tabel 60. Analisis Efisiensi Anggaran Per Indikator Kinerja PPSDM POM

No	Indikator	Capaian (%)	Kategori Efisiensi	Faktor Pendorong/Kendala	Upaya yang Dilakukan	Justifikasi
1	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi	105,27%	Efisien	Perencanaan pelaksanaan sertifikasi dan penilaian kompetensi berjalan sesuai jadwal serta optimalisasi kapasitas pelaksanaan kegiatan.	Monitoring pelaksanaan asesmen dan koordinasi jadwal peserta untuk memastikan target tahunan tercapai.	Capaian melebihi target karena mayoritas peserta yang direncanakan dapat mengikuti penilaian kompetensi sesuai jadwal dan tidak terdapat hambatan signifikan pada pelaksanaan asesmen.
2	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	127,43%	Efisien	Kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan secara daring oleh PPSDM POM diikuti oleh peserta melebihi rencana yang telah ditetapkan.	Penguatan koordinasi dengan unit kerja dalam penetapan kebutuhan pengembangan kompetensi serta pelaksanaan pelatihan sesuai prioritas dan ketersediaan peserta.	Jumlah peserta yang mengikuti pengembangan kompetensi melebihi target yang direncanakan.
3	Indeks BerAKHLAK	119,85%	Efisien	Internalisasi nilai dan budaya kerja berjalan konsisten serta dukungan dan komitmen pimpinan dalam penerapan core value BerAKHLAK	Mengintegrasikan nilai BerAKHLAK dalam pelaksanaan kegiatan dan penguatan budaya kerja, disertai monitoring internal terhadap implementasi nilai-nilai organisasi secara berkelanjutan.	Internalisasi nilai organisasi berjalan konsisten dan didukung komitmen pimpinan, sehingga capaian indikator meningkat di atas target.
4	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	122,22%	Efisien	Perbaikan standar pelayanan publik dan penguatan sistem layanan.	Melakukan penyempurnaan standar pelayanan, evaluasi kepuasan pengguna layanan, serta penguatan sistem layanan berbasis perbaikan berkelanjutan.	Perbaikan standar pelayanan dan sistem layanan berdampak langsung terhadap peningkatan nilai evaluasi eksternal.
5	Nilai Pembangunan ZI PPSDM POM	100,21%	Efisien	Meningkatkan koordinasi dengan inspektorat serta menindaklanjuti semua rekomendasi atas penilaian sebelumnya serta internalisasi ZI pada seluruh pegawai di PPSDM POM	Melakukan pemantauan pemenuhan seluruh komponen penilaian Zona Integritas secara berkala, menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi sebelumnya.	Target indikator tercapai karena seluruh komponen penilaian ZI dapat dipenuhi sesuai kriteria evaluasi, sehingga nilai akhir berada di atas target yang ditetapkan.
6	Nilai AKIP PPSDM POM	97,55%	Tidak Efisien	Tidak tercapainya target output disebabkan oleh penurunan nilai capaian output dari 15,55 menjadi 14,39 terkait dengan : 1). 40% capaian kinerja output tidak lebih baik dari tahun sebelumnya; dan 2) 46,67% capaian kinerja outcome tidak lebih baik dari tahun sebelumnya.	Tindak Lanjut terkait nilai AKIP telah menyusun ukuran keberhasilan atas capaian tiap Indikator Kinerja yang memenuhi kriteria SMART-C dan perbaikan berkelanjutan	Komponen penilaian AKIP belum mencapai skor maksimal sehingga nilai akhir belum memenuhi target yang ditetapkan.
7	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM	80%	Tidak Efisien	Tidak tercapainya nilai kinerja anggaran PPSDM POM terkait nilai EKA yang disebabkan oleh realisasi efisiensi SBK pada	Meminimalisir deviasi halaman III DIPA melalui ketepatan perencanaan dalam penyusunan Rencana Penarikan Dana	Adanya blokir mandiri anggaran di komponen SBK yang menyebabkan capaian target outputnya menjadi tidak tercapai, sehingga berdampak pada

No	Indikator	Capaian (%)	Kategori Efisiensi	Faktor Pendorong/Kendala	Upaya yang Dilakukan	Justifikasi
				Nilai Perencanaan Anggaran 0 dari target 100.	(RPD).	nilai EKA yang menjadi tidak maksimal pada komponen Capaian Output dan Nilai Efisiensi.
8	Indeks Manajemen Resiko PPSDM POM	97,34%	Tidak Efisien	Belum semua risiko teridentifikasi dengan baik dan benar.	Telah dilakukan identifikasi semua risiko yang telah ditetapkan oleh inspektorat pada proses bisnis PPSDM POM.	Identifikasi dan pengelolaan risiko belum sepenuhnya memenuhi standar penilaian, sehingga nilai akhir belum mencapai target.

BAB IV PENUTUP

4.1. KESIMPULAN

Nilai Kinerja Organisasi Triwulan IV PPSDM POM memperoleh predikat “**Istimewa**” dengan nilai sebesar **101,30%** (seratus satu koma tiga puluh persen). Sedangkan Nilai NKO tahunan tahun 2025 memperoleh predikat “**Baik**” dengan nilai sebesar **91,22%** (sembilan puluh satu koma dua puluh dua persen). Nilai ini diperoleh dari rata-rata capaian Sasaran Kegiatan yang telah dinormalisasikan dengan memperhitungkan faktor koreksi 10% (hasil Nilai AKIP: BB)

Realisasi anggaran PPSDM POM sampai dengan akhir tahun 2025 sebesar Rp 15.162.860.056,00 (lima belas milyar seratus enam puluh dua juta delapan ratus enam puluh ribu lima puluh enam rupiah) atau sebesar **99,99%** (delapan puluh koma satu empat persen) jika dibandingkan dengan total pagu setelah dikurangi blokir dan **38,43%** (tiga puluh delapan koma empat puluh tiga persen) jika dibandingkan dengan pagu sebelum dikurangi blokir mandiri.

4.2. SARAN

Beberapa hal yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja PPSDM POM tahun 2026, antara lain:

1. Perlu dilakukan review terhadap penetapan target 2026 dengan mempertimbangkan capaian 2025 dan sumber daya lainnya.
2. Mengintegrasikan manajemen risiko dalam pencapaian target kinerja dengan cara mengidentifikasi kembali risiko yang ada terutama terkait dengan target yang belum tercapai atau tidak dapat disimpulkan, seperti Realisasi Efisiensi SBK pada NKA yaitu dengan cara melakukan pengujian pada penggunaan Standar Biaya Keluaran pada realisasi anggaran tahun 2025.

3. Meningkatkan monitoring dan evaluasi capaian kinerja sesuai dengan definisi operasional yang telah ditetapkan.
4. Melakukan sosialisasi dan internalisasi terkait dengan integrasi manajemen risiko dengan pencapaian kinerja organisasi.
5. Meningkatkan koordinasi yang lebih intensif antara perencana, pelaksana kegiatan, dan pengelola keuangan, serta dengan melakukan pemantauan realisasi RPD secara berkala untuk mencegah deviasi perencanaan dan memaksimalkan serapan anggaran secara tepat waktu.
6. Penyusunan dan pengelolaan Rencana Penarikan Dana (RPD) Bulanan dan kepatuhan terhadap pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan serta pencairan anggaran perlu ditingkatkan dari kedisiplinan pelaksanaannya agar sesuai dengan rencana kerja dan kebutuhan riil kegiatan.
7. Diperlukan optimalisasi perencanaan dan pengelolaan kegiatan yang menggunakan SBK agar nilai efisiensi penggunaan SBK menjadi lebih optimal.

Demikian laporan kinerja ini disusun dengan harapan dapat menjadi masukan bagi perencanaan, pelaksanaan dan monitoring evaluasi kinerja tahun selanjutnya.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Perjanjian Kinerja Tahun 2025



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

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

Nama : ALI MUHARAM

Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : TARUNA IKRAR

Jabatan : Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan RI

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.

Dalam penggunaan anggaran dilaksanakan sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. 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.

Jakarta, 03 Maret 2025

Pihak Pertama
Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya
Manusia Pengawasan Obat dan Makanan



ALI MUHARAM

Pihak Kedua
Kepala Badan Pengawas



TARUNA IKRAR

Lampiran

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET
1.	01 - Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan	01 - Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	88 Persen
		02 - Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	70 Persen
		03 - Indeks BerAKHLAK	65 Indeks
2.	02 - Layanan Publik PPSDM POM yang prima	01 - Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	4.05 Indeks
3.	03 - Terwujudnya tatakelola pemerintah yang optimal PPSDM	01 - Nilai Pembangunan ZI PPSDM	88.5 Nilai
		02 - Nilai AKIP PPSDM	80.15 Nilai
		03 - Nilai Kinerja Anggaran PPSDM	5 Nilai
		04 - Indeks Manajemen Risiko PPSDM	3.05 Indeks

Alokasi anggaran tahun 2025 sebesar Rp. 34,806,605,000 (Tiga Puluh Empat Miliar Delapan Ratus Enam Juta Enam Ratus Lima Ribu Rupiah)

NO.	KEGIATAN	ANGGARAN
1.	WA.4113 - Pengembangan SDM Aparatur Badan POM	34,806,605,000

Jakarta, 03 Maret 2025

Pihak Pertama
Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya
Manusia Pengawasan Obat dan Makanan


ALI MUHARAM

Pihak Kedua
Kepala Badan Pengawas
Obat dan Makanan RI


TARUNA IKRAR

Lampiran 2. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Tahun 2025

RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET												ANGGARAN
			B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12	
1.	01 - Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan	01 - Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	83	83.5	84	84.5	85	85.5	86	86.5	87	87.5	88	88	11,206,763,000
		02 - Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	5	8	12	18	24	30	37	44	51	58	65	70	15,420,027,000
		03 - Indeks BerAKHLAK												65	904,180,000
2.	02 - Layanan Publik PPSDM POM yang prima	01 - Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM												4.05	145,250,000
3.	03 - Terwujudnya tatakelola pemerintah yang optimal PPSDM	01 - Nilai Pembangunan ZI PPSDM												88.5	932,816,000
		02 - Nilai AKIP PPSDM												80.15	133,221,000
		03 - Nilai Kinerja Anggaran PPSDM												5	6,028,553,000
		04 - Indeks Manajemen Risiko PPSDM												3.05	35,795,000
Total															34,806,605,000

Jakarta, 12 February 2025

Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan


 Syamsidar Thamrin

Lampiran 3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja Tahun 2025 (Revisi)

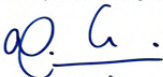
 RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN															
NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET												ANGGARAN
			B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12	
1.	01 - Meningkatkan kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan	01 - Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	83	83.5	84	84.5	85	85.5	86	86.5	87	87.5	88	88	11,005,540,500
		02 - Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	5	8	12	27.58	34	40	45	53	61	63	65	70	19,190,959,500
		03 - Indeks BerAKHLAK												65	884,180,000
2.	02 - Layanan Publik PPSDM POM yang prima	01 - Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM												4.05	265,250,000

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	TARGET												ANGGARAN
			B01	B02	B03	B04	B05	B06	B07	B08	B09	B10	B11	B12	
3.	03 - Terwujudnya tatakelola pemerintah yang optimal PPSDM	01 - Nilai Pembangunan ZI PPSDM												88.5	1,052,674,000
		02 - Nilai AKIP PPSDM												80.15	235,735,000
		03 - Nilai Kinerja Anggaran PPSDM												5	6,749,559,000
		04 - Indeks Manajemen Risiko PPSDM												3.05	40,217,000
Total														39,424,115,000	

Perencanaan target B1 hingga B7 mengacu pada Manual IKU Rancangan Awal Renstra 2025-2029. Perhitungan terhadap realisasi berdasarkan Manual IKU Rancangan Renstra 2025-2029 dituangkan pada Dokumen Laporan Kinerja (Intern dan Tahunan).

Jakarta, 29 August 2025

Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan


ALI MUHARAM

Lampiran 4. Rencana Kinerja Tahunan PPSDM POM 2025



BADAN PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN
Jl. Percetakan Negara No. 23 Jakarta Pusat 10560 Indonesia
Telp. (021) 4264094; ext 1155, 1171; WA. +62 811 1530 533; Fax. 4264094
Email : ppsdm@pom.go.id Website : www.pom.go.id

KEPUTUSAN
KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
NOMOR HK.02.02.9.09.24.107 TAHUN 2024
TENTANG
RENCANA KINERJA
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
TAHUN 2025

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN,

Menimbang : a. bahwa untuk penyusunan rencana kerja dan penganggaran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan pada Tahun 2025 dan melaksanakan ketentian dalam Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2025-2029, perlu menetapkan Rencana Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2025;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan tentang Rencana Kinerja (Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2025;

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik

- 2 -

Indonesia Tahun 2017 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6056);

2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
3. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 180);
4. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2023 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025-2029;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
6. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1002) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 629);
7. Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 19 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Badan Pengawas Obat dan Makanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 611);

- 3 -

8. Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 311 Tahun 2023 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :** KEPUTUSAN KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TENTANG RENCANA KINERJA TAHUN 2025.
- Kesatu :** Menetapkan dan memberlakukan Rencana Kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2025 yang selanjutnya disebut dengan Rencana Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- Kedua :** Rencana Kinerja sebagaimana dimaksud dalam diktum Kesatu merupakan acuan bagi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan dalam melakukan penyusunan rencana kerja dan penganggaran tahun 2025.
- Ketiga :** Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 20 September 2024

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN,



SYAMSIDAR THAMRIN

- 4 -

LAMPIRAN

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

NOMOR HK.02.02.9.09.24.107 TAHUN 2024

TENTANG

**RENCANA KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
TAHUN 2025**

**RENCANA KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
TAHUN 2025**

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR	TARGET
1	Layanan Publik PPSPDM POM yang prima	Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM	3,49
2	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Makanan	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	88
		Persentase SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	70
		Indeks BerAKHLAK	65
3	Terwujudnya tatakelola pemerintah yang optimal PPSPDM	Nilai Pembangunan ZI PPSPDM	88,11
		Nilai AKIP PPSPDM	81,45
		Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM	91,83
		Indeks Manajemen Risiko PPSPDM	3,2

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



SYAMSIDAR THAMRIN

Lampiran 5. Matriks Evaluasi Kinerja PPSPM POM Tahun 2025

No	Sasaran Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian (%)	Proyeksi Ketercapaian Target Akhir Tahun (%)	Permasalahan	Rekomendasi
1	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	88%	92,64%	105,27	100	Keterbatasan waktu dari para asesor karena kesibukan asesor di Unit Kerja, sehingga belum optimal dalam melakukan penyusunan soal.	Membentuk tim penyusun soal, dan ditargetkan untuk diselesaikan pada Triwulan II Tahun 2026.
		Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	70%	89,20%	127,43	100	Terdapat peserta dari UPT Balai Sofifi yang belum dinyatakan lulus pelatihan dikarenakan keterbatasan sarpras yaitu belum memiliki sarana PKL.	Akan diikutsertakan dalam pelatihan yang akan dilaksanakan di TW I Tahun 2026.
		Indeks BerAKHLAK	65%	77,90	119,85	100	Tidak adanya penilaian eksternal oleh KemenpanRB pada tahun 2025 sehingga masih menggunakan penilaian/baseline tahun 2024.	Menunggu kebijakan lebih lanjut terkait penilaian Indeks BerAKHLAK.
2	Layanan Publik PPSPM POM yang Prima	Indeks Pelayanan Publik PPSPM POM	4,05	4,95	122,22	100	-	Melakukan adjustment terhadap target IKU Indeks Pelayanan Publik PPSPM untuk tahun 2026 - 2029 karena realisasi target telah melampaui target Renstra.
3	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang optimal	Nilai Pembangunan ZI PPSPM POM	88,50	88,69	100,21	100	-	Menindaklanjuti saran perbaikan dari Inspektorat atas hasil evaluasi ZI PPSPM POM dan melakukan koordinasi dengan Inspektorat.
		Nilai AKIP PPSPM POM	80,15	78,19	97,55	100	Belum tercapainya Nilai AKIP PPSPM POM dikarenakan terdapat penurunan nilai pada komponen Capaian Kinerja, sedangkan komponen lain masih mendapatkan nilai yang sama dengan tahun lalu walaupun sudah dilakukan perbaikan berdasarkan rekomendasi tahun sebelumnya.	Menjadwalkan pertemuan dengan Inspektorat untuk membahas terkait hasil evaluasi AKIP PPSPM POM secara mendetail.

No	Sasaran Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian (%)	Proyeksi Ketercapaian Target Akhir Tahun (%)	Permasalahan	Rekomendasi
		Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM	5	4	80,00	100	Belum tercapainya nilai Nilai Kinerja Anggaran (NKA) disebabkan oleh belum optimalnya capaian pada komponen Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA). Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas perencanaan anggaran belum sepenuhnya selaras dengan pelaksanaan dan output yang dihasilkan.	Perencanaan anggaran perlu disusun lebih berbasis kinerja dengan memastikan setiap komponen biaya memberikan kontribusi yang terukur terhadap capaian indikator.
		Indeks Manajemen Risiko PPSDM POM	3,05	2,969	97,34	100	Masih terdapat kelemahan sebagai berikut: 1. Penyebab risiko yang belum berupa root cause / akar penyebab. 2. Masih terdapat kesalahan penetapan simpulan atas aktivitas pengendalian eksisting. 3. Masih terdapat ketidakselarasan antara nilai risiko residual setelah dilakukan existing control pada Smt. II 2025, dengan simpulan efektivitas pengendalian pada reviu tindakan mitigasi Smt. I 2025 4. Belum terdapat cascading untuk indikator indeks manajemen risiko kepada seluruh Tim Manajemen Representatif sebagai pengelola risiko sebagaimana tercantum pada SK Tim Penyelenggara Sistem Pengendalian Intern (SPI)	Melakukan tindakan perbaikan dalam pengelolaan risiko, diantaranya menindaklanjuti rekomendasi/saran perbaikan dari Inspektorat atas hasil penilaian tingkat maturitas manajemen risiko PPSDM POM.

Lampiran 6. Realisasi Anggaran PPSDM POM Tahun 2025

No	Kegiatan	Pagu 2025 setelah efisiensi (Rp)	Realisasi TW IV Tahun 2025 (Rp)	Capaian (%)
1.	Layanan Perpustakaan	205.200.000	205.199.320	100.00
2	Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	90.000.000	89.999.999	100.00
3	Pelaksanaan Layanan BMN	0	0	00.00
4	Pelaksanaan Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	12.667.000	12.674.567	99.98
5	Gaji dan Tunjangan	4.669.142.000	4,668.918.847	100.00
6	Operasional dan Pemeliharaan Kantor	1.353.692.000	1.353.681.720	100.00
7	Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran	195.484.000	195.482.923	100.00
8	Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen / Perangkat / Soal Penilaian Kompetensi Pegawai.	37.399.000	37.399.000	100.00
9	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	248.553.000	248.550.600	100.00
10	Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	324.997.000	324.991.932	100.00
11	Sertifikasi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	503.296.000	503.292.574	100.00
12	Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Kompetensi Pegawai.	429.560.000	429.558.449	100.00
13	Pengembangan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan	2.592.148.000	2.592.142.580	100.00
14	Pengembangan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	4.385.944.000	4.385.934.817	100.00
15	Penguatan Core Value ASN BerAKHLAK	115.034.000	115.032.728	100.00
Total		15.163.126.000	15.170.847.166	99,99

Lampiran 7. Realisasi Anggaran per Rincian Output Tahun 2025

Sasaran Program		Input Keuangan		Output		Rata-Rata % Capaian	
		T	R	T	R	Input	Output
1	4113.BAH.001 Layanan Perpustakaan yang Diselesaikan	205.200.000	205.199.320	1	1	100	100
2	4113.CAN.001 Perangkat pengolah data dan komunikasi	90.000.000	89.999.999	8	8	100	100
3	4113.EBA.956 Layanan BMN (PPSDM)	-	-	1	-	-	-
4	4113.EBA.960 Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	12.667.000	12.674.567	1	1	99.98	100
5	4113.EBA.994 Layanan Perkantoran	6.022.834.000	6.022.600.567	1	1	100	100
6	4113.EBB.951 Layanan Sarana dan Prasarana Internal	195.484.000	195.482.923	3	3	100	100
7	4113.PDI.001 SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang dinilai dan disertifikasi sesuai standar	1.114.245.000	1.114.234.106	648	690	100	106.48
8	4113.TBC.996 Layanan Pendidikan dan Pelatihan	7.522.686.000	7.522.668.574	2.721	1.297	100	47.66
9	4113.TBC.001 Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Pratama	-	-	5	-	-	-
10	4113.TBC.002 Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Administrator	-	-	3	-	-	-
11	4113.TBC.003 Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Pengawas	-	-	9	-	-	-
		15.163.126.000	15.162.860.056				

Lampiran 8. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Tahun 2025

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Input		Output		% Capaian		IE	SE	TE	Capaian	Kategori
			T (a)	R (b)	T (c)	R (d)	Input (e) = (b) / (a)	Output (f) = (d) / (c)	(g) = (f) / (e)	(h)	(i) = ((g) - (h)) / (h)	(j)	(k)
1.	Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi	1.038.638.500	1.038.628.9858	88%	92,64%	100%	105,27%	1,05	1	0,05	100%	Efisien
		Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	7.483.258.500	7.483.240.9672	70%	89,20%	100%	127,43%	1,27	1	0,27	95%	Efisien
		Indeks BerAKHLAK	115.034.0000	115.032.7282	65	77,90	100%	119,85%	1,20	1	0,19	100%	Efisien
2	Layanan publik PPSDM POM yang prima	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	205.200.0000	205.199.320	4,05	4,95	100%	122,22%	1,22	1	0,22	95%	Efisien
3	Terwujudnya tata kelola pemerintah yang optimal PPSDM	Nilai Pembangunan ZI PPSDM POM	102.677.000	102.674.566	88,50	88,69	100%	100,21%	1,00	1	0	100%	Efisien

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Input		Output		% Capaian		IE	SE	TE	Capaian	Kategori
			T (a)	R (b)	T (c)	R (d)	Input (e) = (b) / (a)	Output (f) = (d) / (c)	(g) = (f) / (e)	(h)	(i) = ((g) - (h)) / (h)	(j)	(k)
		Nilai AKIP PPSDM POM	225.973.000	225.971.564	80,15	78,19	100%	97,55%	0,97	1	-0,03	< 0	Tidak Efisien
		Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM	5.961.856.000	5.961.623.285	5	4	100%	80%	0,8	1	-0,20	< 0	Tidak Efisien
		Indeks Manajemen Resiko PPSDM POM	30.489..000	30.488.641	3,05	2,969	100%	97,34%	0,97	1	-0,03	< 0	Tidak Efisien
Total			15.163.126.000	15.162.860.056			99,99%						

Lampiran 9. Kertas Kerja Pengukuran Realisasi Indikator

1. Kertas Kerja Pengukuran Realisasi Indikator “Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi”

Bulan	Target (RAPK)	Realisasi (orang)		Realisasi (%)	Capaian %
Januari	83	Januari		83.05	100.06
		Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	4405		
		Belum Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	899		
		Total ASN	5304		
		Kompeten berdasarkan Sertifikasi Kompetensi	0		
Februari	83.5	Februari		82.33	98.60
		Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	4367		
		Belum Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	937		
		Total ASN	5304		
		Kompeten berdasarkan Sertifikasi Kompetensi	0		
Maret	84	Maret		81.86	97.45
		Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	4359		
		Belum Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	966		
		Total ASN	5325		
		Kompeten berdasarkan Sertifikasi Kompetensi	0		
April	84.5	April		81.79	96.79
		Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	4357		
		Belum Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	970		
		Total ASN	5327		
		Kompeten berdasarkan Sertifikasi Kompetensi	0		
Mei	85	Mei		82.13	96.62
		Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	4320		
		Belum Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	940		
		Total ASN	5260		
		Kompeten berdasarkan Sertifikasi Kompetensi	0		
Juni	85.5	Juni		85.47	99.96
		Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	4263		
		Belum Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	725		
		Total ASN (yang memiliki data kompetensi)	4988		
		Kompeten berdasarkan Sertifikasi Kompetensi	0		
Juli	86	Juli		85.56	99.49
		Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	4297		
		Belum Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	725		
		Total ASN (yang memiliki data kompetensi)	5022		
		Kompeten berdasarkan Sertifikasi Kompetensi	0		

Bulan	Target (RAPK)	Realisasi (orang)		Realisasi A (%)		Realisasi (orang)		Realisasi B (%)	Realisasi IKU (%)	Capaian IKU (%)
a	b	c		d		e		f	g = d + f	h = g / b
Agustus	86.5	Agustus		84.88	-	Agustus		100	92.44	106.87
		Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	4313			Jumlah yang kompeten	30			
		Belum Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	768			Jumlah yang disertifikasi	30			
		Total ASN (yang memiliki data kompetensi)	5081							
September	87	September		84.90		September		100	92.45	106.27
		Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	4314			Jumlah yang kompeten	155			
		Belum Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	767			Jumlah yang disertifikasi	155			
		Total ASN (yang memiliki data kompetensi)	5081							
Oktober	87.5	Oktober		85.10		Oktober		100	92.55	105.77
		Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	4341			Jumlah yang kompeten	189			
		Belum Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	760			Jumlah yang disertifikasi	189			
		Total ASN (yang memiliki data kompetensi)	5101							
November	88	November		85.17		November		100	92.58	105.21
		Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	4324			Jumlah yang kompeten	189			
		Belum Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	753			Jumlah yang disertifikasi	189			
		Total ASN (yang memiliki data kompetensi)	5077							
Desember	88	Desember		85.27		Desember		100	92.64	105.27
		Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	4348			Jumlah yang kompeten	194			
		Belum Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	751			Jumlah yang disertifikasi	194			
		Total ASN (yang memiliki data kompetensi)	5099							

2. Kertas Kerja Pengukuran Realisasi Indikator “Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan sesuai dengan perencanaan”

Target				Realisasi			Realisasi (%)			Capaian
Bulan	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta (Akumulatif)	Target RAPK (%)	Kegiatan Pelatihan	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta (Akumulatif)	Realisasi per bulan / target per bulan (tidak akumulatif)	Realisasi per bulan / target per bulan (akumulatif)	Realisasi per bulan / target tahun 2025	
Januari	0	0	5	Januari	0	0	0	0	0	0.00
Februari	79	79	8	Februari	142	142	179.75	179.75	9.77	122.08
				Pelatihan Food Inspector Dasar Bets 1	40					
				Pelatihan Food Inspector Dasar Bets 2	39					
				Pelatihan JF Arsiparis Perjenjangan	2					
				Pelatihan JF Analis Kebijakan Mastering	1					
				Pelatihan JF Penata Laksana Barang Perjenjangan	4					
				Tugas Belajar	6					
				Webinar Scholarship	50					
Maret	134	213	12	Maret	84	226	62.69	106.10	15.54	129.53
				Pelatihan KIE Tingkat Kesulitan 1 Bets 1	40					
				Pelatihan PKP Pertama bagi Asesor LSP	24					
				Pelatihan DFI Bets 1 (Asesor dan WI)	20					
April	154	367	27.58	April	175	401	113.64	109.26	27.58	100.00
				CDOB Junior	79					
				Pelatihan DFI Junior Bets-1	17					
				Pelatihan Arsiparis Penjenjangan	1					
				Webinar Scholarship	78					
Mei	190	557	34	Mei	155	556	81.58	99.82	38.24	112.47
				Pelatihan DFI Bets 1 (Asesor)	20					
				Pelatihan FI Muda	80					
				Webinar Scholarship	55					
Juni	110	667	40	Juni	77	633	70.00	94.90	43.54	108.85
				Pelatihan DFI Bets 3 (Asesor)	25					
				Pelatihan DFI Junior Bets 5 (Pemda)	24					
				Webinar Scholarship	28					

Target				Realisasi			Realisasi (%)			Capaian
Bulan	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta (Akumulatif)	Target RAPK (%)	Kegiatan Pelatihan	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta (Akumulatif)	Realisasi per bulan / target per bulan (tidak akumulatif)	Realisasi per bulan / target per bulan (akumulatif)	Realisasi per bulan / target tahun 2025	
Juli	100	767	45	Juli	188	821	188.00	107.04	56.46	125.48
				Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik Tingkat Senior Bets-1	39					
				Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik Tingkat Senior Bets-2	39					
				Pelatihan Auditor Internal	41					
				Webinar Scholarship	69					
Agustus	270	1037	53	Agustus	78	899	28.89	86.69	61.83	116.66
				Pelatihan Food Inspector Dasar Bets-3	40					
				Pelatihan Inspektur OBASK Junior Bets-1	38					
				Pelatihan Inspektur OBASK Junior Bets-2	0					
September	130	1167	61	September	164	1063	126.15	91.09	73.11	119.85
				Pelatihan Inspektur Kosmetik Junior Bets-1	30					
				Pelatihan Inspektur Kosmetik Junior Bets-2	28					
				Pelatihan KIE Tingkat Kesulitan 2	30					
				Pelatihan Advokasi Kebijakan	76					
Oktober	60	1227	63	Oktober	40	1103	66.67	89.89	75.86	120.41
				Pelatihan Analisis regulasi obat dan Makanan Junior	27					
				Pelatihan Evaluator OBASK Junior	13					
November	90	1317	65	November	37	1140	41.11	86.56	78.40	120.62
				Pelatihan KIE Tingkat Kesulitan 1 Bets-2	37					
Desember	137	1454	70	Desember	157	1297	114.60	89.20	89.20	127.43
				Tugas Belajar	157					

Lampiran 10. Realisasi Kegiatan Pengembangan Kompetensi Tahun 2025

No	Bulan	Kegiatan Pelatihan	Jumlah Peserta
1	Januari	-	-
2	Februari	Pelatihan Food Inspector Dasar Bets 1	40
		Pelatihan Food Inspector Dasar Bets 2	39
		Pelatihan JF Arsiparis Perjenjangan	2
		Pelatihan JF Analisis Kebijakan Mastering	1
		Pelatihan JF Penata Laksana Barang Perjenjangan	4
		Tugas Belajar	6
		Webinar Scholarship	50
3	Maret	Pelatihan KIE Tingkat Kesulitan 1 Bets 1	40
		Pelatihan PKP Pertama bagi Asesor LSP	24
		Pelatihan DFI Bets 1 (Asesor dan WI)	20
4	April	CDOB Junior	79
		Pelatihan DFI Junior Bets-1	17
		Pelatihan Arsiparis Penjenjangan	1
		Webinar Scholarship	78
5	Mei	Pelatihan DFI Bets 1 (Asesor)	20
		Pelatihan FI Muda	80
		Webinar Scholarship	55

No	Bulan	Kegiatan Pelatihan	Jumlah Peserta
6	Juni	Pelatihan DFI Bets 3 (Asesor)	25
		Pelatihan DFI Junior Bets 5 (Pemda)	24
		Webinar Scholarship	28
7	Juli	Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik Tingkat Senior Bets-1	39
		Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik Tingkat Senior Bets-2	39
		Pelatihan Auditor Internal	41
		Webinar Scholarship	69
8	Agustus	Pelatihan Food Inspector Dasar Bets-3	40
		Pelatihan Inspektur OBASK Junior Bets-1	38
		Pelatihan Inspektur OBASK Junior Bets-2	0
9	September	Pelatihan Inspektur Kosmetik Junior Bets-1	30
		Pelatihan Inspektur Kosmetik Junior Bets-2	28
		Pelatihan KIE Tingkat Kesulitan 2	30
		Pelatihan Advokasi Kebijakan	76
10	Oktober	Pelatihan Analisis regulasi obat dan Makanan Junior	27
		Pelatihan Evaluator OBASK Junior	13
11	November	Pelatihan KIE Tingkat Kesulitan 1 Bets-2	37
12	Desember	Tugas Belajar	157
Total			1297

Educate, Engage, Empower

*Mewujudkan SDM Pengawas Obat dan Makanan yang
Kompeten dan Berintegritas*



Badan POM, Gd. Batik Lantai 5, Jl. Percetakan
Negara No.23, Kec. Johar Baru, Kota Jakarta Pusat
10560



<https://ppsdm.pom.go.id>