



PPSDM POM
Pusat Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Pengawasan Obat dan Makanan

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**

LAPORAN KINERJA TRIWULAN II PPSDM POM TAHUN 2025



**BERANI
JUJUR
HEBAT**

**HARUS
PAKAI
MASKER**



SAPA PPSDM POM
0811130533

**PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN
EDUCATE | ENGAGE | EMPOWER**



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

PPSDM POM BPOM

TIM PENYUSUN

Pengarah

Ali Muharam, SIP, MSE, MA

Ketua

Andrea, ST, MAP.

Wakil Ketua

Asri Yusnitasari, S.Si., Apt.

Sekretaris

Trida Himma Zevita, SE.

Anggota

1. **Satria Septiadi Nugraha, S.Psi., M.Psi.**
2. **Wulan Puspita Puri, S.Si., Apt. M.A.**
3. **Bintang Sulastri Aruan, S.Farm., Apt.**
4. **Dewi Mustika Sari, S.Psi.**
5. **Lamtioma Franita Panggabean, SE., M.S.M**
6. **drg. Indah Ratnasari, MKM.**
7. **Anastasia Permata, S.Psi., M.Psi.**
8. **Dewi Prasetyaningrum, S.Farm., Apt.**
9. **Fairuz Syifa, S.Psi.**
10. **Fani Prihatini, A.Md.**
11. **Fudhail Muhammad, A.Md.**
12. **Irham Cahyadi, S.M.**
13. **Ikeu Siti Khodijah, S.Si.**
14. **Syifa Puti Renosari, S.Psi.**
15. **Syukriati SE.**
16. **Uthe Anggun Larasati, S.Ak.**
17. **Karis Singgih Angga Permana, S.I.kom.**
18. **Anita Surya Mulyanti, SM, M.Si.**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat serta karunia-Nya sehingga Laporan Kinerja Triwulan II Tahun 2025 Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) dapat diselesaikan. Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menyatakan bahwa penyelenggaraan SAKIP pada Kementerian Negara/Lembaga dilaksanakan oleh entitas Akuntabilitas Kinerja secara berjenjang dengan tingkatan entitas akuntabilitas kinerja Satuan Kerja, Unit Organisasi, dan Kementerian Negara/Lembaga. Sebagai salah satu Satuan Kerja di Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) yang telah menyelenggarakan SAKIP, PPSDM POM wajib menyusun Laporan Kinerja.

Laporan Kinerja adalah salah satu media informasi dan bentuk pertanggungjawaban PPSDM POM tentang pencapaian kinerja baik kepada pihak internal maupun eksternal. Tahun 2025 merupakan periode awal pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) 2025-2029. Laporan Kinerja ini menyajikan informasi atas pencapaian setiap sasaran strategis PPSDM POM yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis dan Perjanjian Kinerja. Laporan Kinerja ini juga berfungsi sebagai sarana evaluasi atas pencapaian visi, misi dan tujuan, menjelaskan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai target kinerja setiap indikator, serta upaya perbaikan berkesinambungan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja di masa mendatang.

Akhir kata, kami berharap Laporan Kinerja ini dapat menjadi media pertanggungjawaban bagi PPSDM POM dan dapat memberikan masukan bagi peningkatan kinerja di masa mendatang bagi pimpinan dan tim di lingkungan Badan POM.

Jakarta, 19 Juli 2025

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.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
PERNYATAAN TELAH DIREVIU PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TAHUN ANGGARAN 2025	ix
RINGKASAN EKSEKUTIF	x
HIGHLIGHT KINERJA.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. LATAR BELAKANG	1
1.2. GAMBARAN UMUM ORGANISASI.....	2
1.3. STRUKTUR ORGANISASI.....	3
1.4. ISU STRATEGIS.....	9
BAB II PERENCANAAN KINERJA	19
2.1. URAIAN SINGKAT RENSTRA	19
2.2. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)	27
2.3. PERJANJIAN KINERJA	29
2.4. RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA (RAPK)	31
2.5. METODE PENGUKURAN.....	34
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	38
3.1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI.....	38
3.2. TINDAK LANJUT REKOMENDASI HASIL EVALUASI	63
3.3. REALISASI ANGGARAN	72
BAB IV PENUTUP	78
4.1. KESIMPULAN.....	78

4.2. SARAN	79
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pemetaan Misi, Tujuan, Sasaran dan Indikator PPSDM POM.....	22
Tabel 2. Rencana Kerja Tahunan PPSDM POM 2025	28
Tabel 3. Matriks Target Kinerja PPSDM POM Tahun 2025-2029 berdasarkan Rencana Strategi PPSDM POM	29
Tabel 4. Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2025	30
Tabel 5. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSDM POM 2025.....	31
Tabel 6. Perbandingan antara Target Renstra, RKT, dan PK/RAPK PPSDM POM Tahun 2025.....	32
Tabel 7. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSDM POM 2025 (Revisi)	34
Tabel 8. Kriteria Capaian Indikator Kinerja	35
Tabel 9. Contoh Perhitungan NPSS	36
Tabel 10. Predikat Kinerja Organisasi.....	37
Tabel 11. Capaian Sasaran Strategis dan IKU PPSDM POM 2025	38
Tabel 12. Pencapaian Sasaran Strategis 1 Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan Triwulan II Tahun 2025.....	40
Tabel 13. Perbandingan Target Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi dengan Realisasi Triwulan II 2025	41
Tabel 14. Perbandingan realisasi IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi Triwulan II Tahun 2025 dengan Triwulan I Tahun 2025	42
Tabel 15. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2025 Persentase SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi dengan target Tahunan 2025	43
Tabel 16. Perhitungan Persentase SDM POM yang Memenuhi Standar Kompetensi.....	46
Tabel 17. Capaian Kompetensi per level.....	46

Tabel 18. Tingkat efisiensi IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi	48
Tabel 19. Perbandingan Target Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan Triwulan II 2025	49
Tabel 20. Perbandingan realisasi IKU Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan Triwulan II Tahun 2025 dengan Triwulan I Tahun 2025	52
Tabel 21. Perbandingan Target RAPK Indikator Presentase SDM Badan POM yang dikembangkan Kompetensinya Sesuai Perencanaan Sebelum dan Setelah Revisi	54
Tabel 22. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2025 Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan dengan target tahunan 2025	55
Tabel 23. Tingkat efisiensi IKU Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan	59
Tabel 24. Progres Tindak Lanjut Rekomendasi atas Laporan Kinerja Triwulan Sebelumnya	63
Tabel 25. Rekomendasi atas Evaluasi Kinerja Triwulan yang Bersangkutan	65
Tabel 26. Rencana Tindak Lanjut Rekomendasi atas penilaian SAKIP 2024	68
Tabel 27. Pagu dan Realisasi Keuangan berdasarkan Sasaran Strategis PPSDM POM Tahun 2025	73
Tabel 28. Pagu dan Realisasi Keuangan berdasarkan Kegiatan Pusat PPSDM POM tahun 2025	73
Tabel 29. Kategori tingkat efisiensi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi PPSDM POM Tahun 2025	3
Gambar 2. Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	5
Gambar 3. Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	5
Gambar 4. Data Pegawai Berdasarkan Jabatan.....	6
Gambar 5. Jumlah Pegawai Dibandingkan dengan Analisis Beban Kerja (Bagian 1)	6
Gambar 6. Jumlah Pegawai Dibandingkan dengan Analisis Beban Kerja (Bagian 2)	7
Gambar 7. Jumlah Pegawai Dibandingkan dengan Analisis Beban Kerja (Bagian 3)	7
Gambar 8. Jumlah Pegawai Dibandingkan dengan Analisis Beban Kerja (Bagian 4)	8
Gambar 9. Jumlah Pegawai Dibandingkan dengan Analisis Beban Kerja (Bagian 5)	8

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Perjanjian Kinerja Tahun 2025	80
Lampiran 2. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2025	82
Lampiran 3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSDM POM 2025 Revisi	83
Lampiran 4. Rencana Kinerja Tahunan PPSDM POM 2025	84
Lampiran 5. Realisasi Anggaran Kegiatan PPSDM POM Triwulan II Tahun 2025	88
Lampiran 6. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Triwulan II Tahun 2025	89
Lampiran 7. Realisasi Anggaran per Rincian Output.....	91
Lampiran 8. Penetapan target perencanaan kegiatan pengembangan kompetensi Tahun 2025	93
Lampiran 9. Kertas Kerja Pengukuran Realisasi Indikator	94

PERNYATAAN TELAH DIREVIU PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN TAHUN ANGGARAN 2025

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Triwulan II Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) untuk tahun anggaran 2025 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM).

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Jakarta, 15 Juli 2025

Auditor Internal,



Perdhana Ari Sudewo, S.Psi., MAB.

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) sebagai salah satu Unit Organisasi Eselon II di Badan POM, memiliki kewajiban menyusun Laporan Kinerja Interim sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja Tahunan ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja kepada Kepala Badan POM, di samping sebagai sarana evaluasi atas pencapaian kinerja PPSDM POM pada tahun berjalan dan upaya untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.

Laporan ini memuat capaian kinerja selama Triwulan II tahun 2025 yang dibandingkan dengan Perjanjian Kinerja Tahun 2025. Perjanjian Kinerja Tahun 2025 meliputi kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai Sasaran Kegiatan sesuai dengan program tahun 2025. Untuk masing-masing Sasaran Kegiatan, PPSDM POM menetapkan Indikator Kinerja.

Dalam rangka melaksanakan tugas dan wewenang, mendukung capaian visi dan misi Badan POM, serta mempertimbangkan potensi dan peluang, PPSDM POM menetapkan 3 (tiga) Sasaran Strategis, dengan didukung oleh 8 (delapan) Indikator Kinerja yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2025. Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) yang dicapai pada setiap Sasaran Strategis adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan, dengan capaian NSS sebesar 104,41% (seratus empat koma empat satu persen) dengan kriteria **"Istimewa"**. Pengukuran capaian kinerja PPSDM POM Triwulan II tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target / rencana dan realisasi IKU pada masing-masing Sasaran Strategis.
2. Layanan Publik PPSDM POM yang prima, dengan capaian NSS pada Triwulan II tahun 2025 yaitu belum dapat diukur dikarenakan capaian indikator diperoleh pada akhir tahun.

3. Terwujudnya tata kelola pemerintah yang optimal PPSPDM, dengan capaian NSS pada Triwulan II tahun 2025 yaitu belum dapat diukur dikarenakan capaian indikator diperoleh pada akhir tahun.

Untuk mendukung 3 (tiga) Sasaran Strategis tersebut, PPSPDM POM melaksanakan 8 (delapan) Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan rincian 1 (satu) IKU memperoleh kriteria pencapaian “**Cukup**” dengan capaian 99,96% (sembilan puluh sembilan koma sembilan enam), 1 (satu) IKU memperoleh kriteria pencapaian “**Sangat Baik**” dengan capaian 108,85% (seratus delapan koma delapan lima persen), dan 6 (enam) IKU belum dapat dikategorikan karena capaiannya diperoleh pada akhir tahun.

Dari 8 (delapan) indikator kegiatan utama yang dilaksanakan dengan hasil 2 (dua) kegiatan termasuk kategori “**Tidak Efisien**” dan 6 (enam) kegiatan belum dapat diperhitungkan karena capaiannya diperoleh pada akhir tahun. Nilai Tingkat Efisiensi (TE) kegiatan diperoleh bervariasi antara 1,41 (satu koma empat satu) hingga 2,45 (dua koma empat lima). Semakin tinggi TE maka semakin tinggi ketidakefisienan yang terjadi. Pada Triwulan II Tahun 2025, ketidakefisienan ini terjadi pada indikator:

1. Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi.
2. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan.

Sedangkan indikator yang capaiannya diperoleh pada akhir tahun, sehingga belum dapat diperhitungkan Tingkat Efisiensinya adalah sebagai berikut:

1. Indeks BerAKHLAK
2. Indeks Pelayanan Publik PPSPDM
3. Nilai Pembangunan ZI PPSPDM
4. Nilai AKIP PPSPDM
5. Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM
6. Indeks Manajemen Resiko PPSPDM

PPSPDM POM memiliki tanggung jawab dalam pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan. Untuk mendukung keberhasilan pencapaian kinerja, PPSPDM 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).

Realisasi anggaran PPSDM POM sampai dengan Triwulan II Tahun 2025 sebesar Rp 5.062.754.752,00 (lima milyar enam puluh dua juta tujuh ratus lima puluh empat ribu tujuh ratus lima puluh dua rupiah) atau sebesar 48,15% (empat puluh delapan koma satu lima persen) jika dibandingkan dengan total pagu setelah dikurangi blokir, dan 14,55% (empat belas koma lima lima persen) jika dibandingkan dengan pagu awal sebelum blokir mandiri.

Untuk mencapai target dalam indikator, PPSDM POM melakukan langkah-langkah perbaikan sekaligus untuk peningkatan kinerja pengawasan internal, antara lain melalui penerapan Sistem Manajemen Mutu secara konsisten, melakukan evaluasi kinerja secara rutin, monitoring dan evaluasi serta dilakukan rapat pembahasan secara berkala, penerapan *reward and punishment* yang adil dan transparan, penerapan metode pembelajaran 10:20:70, diseminasi, *sharing knowledge*, *coaching*, dan *mentoring*, sehingga tercipta suasana kerja yang saling asah, asih, dan asuh di antara para pegawai PPSDM POM, serta pengembangan teknologi informasi dalam mendukung kinerja PPSDM POM.

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

HIGHLIGHT KINERJA

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) sudah menerapkan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani. Hal ini didukung oleh komitmen dalam pelaksanaan Zona Integritas melalui 6 (enam) area, meliputi: Area Manajemen Perubahan, Area Penataan Tata Laksana, Area Penataan Manajemen Sumber Daya Manusia, Area Penguatan Akuntabilitas, Area Penguatan Pengawasan, dan Area Penguatan Pelayanan Publik. Pada Tahun 2024, PPSDM POM memperoleh nilai 88,11 untuk penerapan Zona Integritas, yang dilakukan melalui penilaian oleh Inspektorat.

Manajemen kinerja di PPSDM POM dilakukan melalui mekanisme perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi. Sasaran strategis PPSDM POM diturunkan dari Kepala PPSDM POM kepada Ketua Tim Kerja dan selanjutnya diturunkan kepada pegawai. Proses ini dilakukan dalam aplikasi manajemen kinerja yaitu SIMAKIN yang dibangun oleh Biro SDM.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) sangat mengapresiasi berbagai pihak yang sudah memberikan pengakuan dan penghargaan kepada PPSDM POM pada tahun 2024 sampai dengan Triwulan II tahun 2025, diantaranya:

1. Akreditasi A sebagai Lembaga Penyelenggara Penilaian Kompetensi dari Badan Kepegawaian Negara, masa berlaku 2021 s.d 2026;
2. Lisensi Lembaga Sertifikasi Profesi dari Badan Nasional Sertifikasi dan Profesi (BNSP) tahun 2021 s.d 2026;
3. Program Pelatihan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Memperoleh Akreditasi B dari Lembaga Administrasi Negara dengan Sertifikat Nomor 1382/K.1/PDP/09 Tanggal 24 Oktober 2023 dan Masa Berlaku 3 (Tiga) Tahun sampai 2026;
4. PPSDM POM sebagai Lembaga Pengakreditasi Program Pelatihan Teknis Bidang Pengawasan Obat dan Makanan memperoleh Akreditasi Kategori Terakreditasi dari Lembaga Administrasi Negara dengan Sertifikat Nomor 1381/K.1/PDP/09 Tanggal 24 Oktober 2023 dan Masa Berlaku 5 (Lima) Tahun sampai 2028;

5. 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;
6. 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;
7. Penghargaan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Kategori Sangat Baik dengan Nilai 400 (Tertinggi) dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) pada tanggal 17 Mei 2024.
8. Jurnal Eruditio yang dikelola oleh PPSDM POM mendapat akreditasi Sinta 5 yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 2024.
9. Penerbitan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.
10. Telah ditetapkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor SKJ.24 Tahun 2024 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pengawas Farmasi dan Makanan.
11. Telah ditetapkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor SKJ.01 Tahun 2025 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Pelaksana.
12. Anugerah Keterbukaan Informasi Publik di Lingkungan BADAN POM sebagai Badan Publik INFORMATIF pada tanggal 3 Desember 2024.
13. Pada tahun 2024, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) ditetapkan untuk pertama kalinya sebagai Unit Pelayanan Publik. Sebagai unit yang baru ditetapkan, PPSDM POM menetapkan target awal indeks kepuasan layanan sebesar 3,55. Namun, hingga akhir tahun, PPSDM POM berhasil melampaui target tersebut dengan capaian indeks sebesar 3,98.

BAB I PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029 menekankan pentingnya peningkatan SDM yang berkualitas dan berdaya saing, yang sejalan dengan tujuan untuk menciptakan masyarakat Indonesia yang sehat, mandiri, dan maju. Salah satu agenda utama dalam RPJMN ini adalah "Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing" yang bertujuan untuk memastikan bahwa Indonesia memiliki SDM yang tidak hanya terampil dan terdidik, tetapi juga memiliki daya saing baik di tingkat nasional maupun global. Agenda ini menjadi fokus utama dalam mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan serta mendukung pencapaian visi Indonesia sebagai negara maju pada tahun 2045.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) adalah Unit Kerja Eselon II yang bertugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang pengawasan obat dan makanan. Fungsi utama PPSDM POM, yang mencakup perencanaan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi tenaga pengawas obat dan makanan, sangat mendukung pencapaian visi RPJMN dalam mewujudkan SDM yang berdaya saing. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, PPSDM POM menerapkan prinsip akuntabilitas dalam penggunaan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selain itu, dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), PPSDM POM melaksanakan reformasi birokrasi yang merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan.

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

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

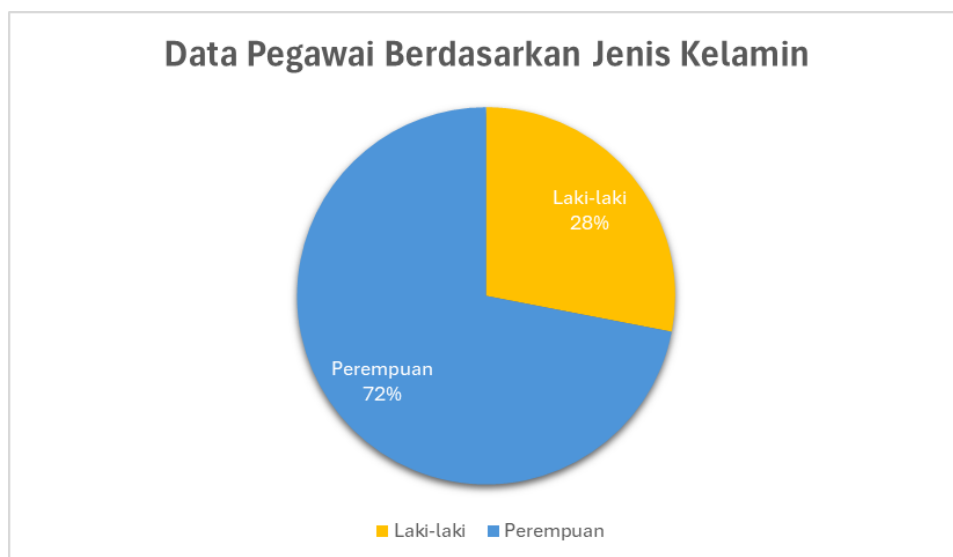
1.2. GAMBARAN UMUM ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan, serta Peraturan Badan POM Nomor 21 Tahun 2020 sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Badan POM Nomor 13 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, Badan POM membentuk PPSDM POM dalam rangka mendukung visi dan misi Badan POM dalam meningkatkan kapasitas kelembagaan Badan POM, terutama dalam melaksanakan pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan. Dalam melaksanakan tugasnya, PPSDM POM mempunyai fungsi sebagai berikut:

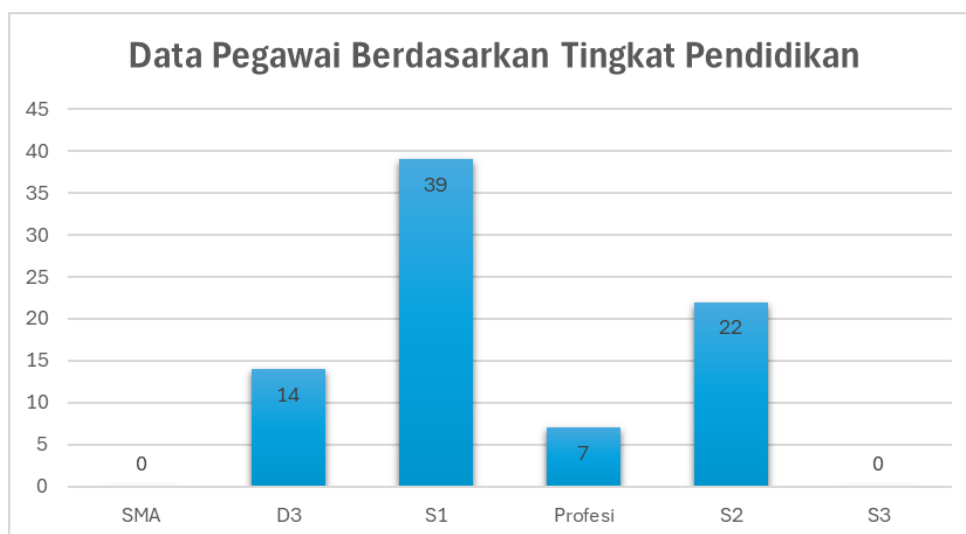
1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang penilaian dan sertifikasi kompetensi, perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan, dan pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan;
2. Pelaksanaan penilaian dan sertifikasi kompetensi, perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan 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.

- Widyaiswara Pertama, 2 (dua) orang PPPK dan 8 (delapan) orang sebagai calon pemangku jabatan;
2. Sebanyak 18 (delapan belas) Asesor SDMA, terdiri atas 2 (dua) Asesor SDMA Madya; 1 (satu) Asesor SDMA Muda; dan 15 (lima belas) Asesor SDMA Pertama, 7 (tujuh) orang diantaranya sebagai calon pemangku jabatan;
 3. Sebanyak 13 (tiga belas) Analis dan Pranata SDMA, terdiri atas 1 (satu) Analis SDMA Madya; 3 (tiga) Analis SDMA Muda; dan 7 (tujuh) Analis SDMA Pertama, 2 (dua) orang diantaranya sebagai calon pemangku jabatan; 1 (satu) orang Pranata SDM Aparatur Mahir; dan 1 (satu) orang Pranata SDM Aparatur Terampil yang merupakan PPPK;
 4. Sebanyak 1 (satu) Analis Kebijakan Pertama;
 5. Sebanyak 1 (satu) Analis Anggaran Pertama;
 6. Sebanyak 1 (satu) Perencana Pertama sebagai calon pemangku jabatan;
 7. Sebanyak 1 (satu) Analis Pengembangan Kompetensi ASN Pertama sebagai calon pemangku jabatan;
 8. Sebanyak 1 (satu) Pengembang Teknologi Pembelajaran Pertama yang merupakan PPPK;
 9. Sebanyak 4 (empat) Pranata Komputer, terdiri atas 3 (tiga) Pranata Komputer Pertama dan 1 (satu) Pranata Komputer Terampil sebagai calon pemangku jabatan;
 10. Sebanyak 4 (empat) Arsiparis, terdiri atas 1 (satu) Arsiparis Mahir; dan 3 (tiga) Arsiparis Terampil, 1 (satu) orang diantaranya adalah PPPK;
 11. Sebanyak 4 (empat) Analis dan Pranata Pengelolaan Keuangan APBN, terdiri atas 2 (dua) Analis Keuangan APBN Pertama dan 2 (dua) Pranata Keuangan APBN Terampil;
 12. Sebanyak 3 (tiga) Penata Laksana Barang, terdiri atas 2 (dua) orang sudah duduk pada jenjang Terampil dan 1 (satu) orang sebagai calon pemangku jabatan pada jenjang Terampil;
 13. Sebanyak 2 (dua) Pustakawan, terdiri atas 1 (satu) Pustakawan Pertama dan 1 (satu) Pustakawan Mahir;
 14. Sebanyak 1 (satu) Pengelola Layanan Operasional yang merupakan PPPK;
 15. Sebanyak 5 (lima) Penata Layanan Operasional, terdiri atas 1 (satu) orang sedang tugas belajar tanpa lepas jabatan dan 2 (dua) orang PPPK.

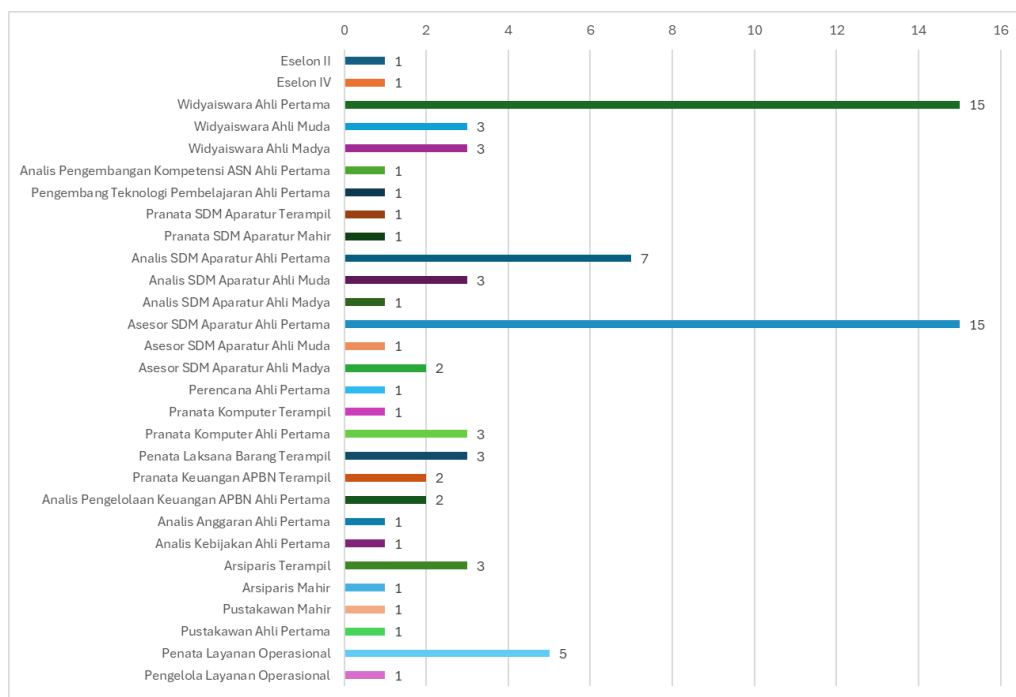
Statistik SDM PPSDM POM Triwulan II Tahun 2025 dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

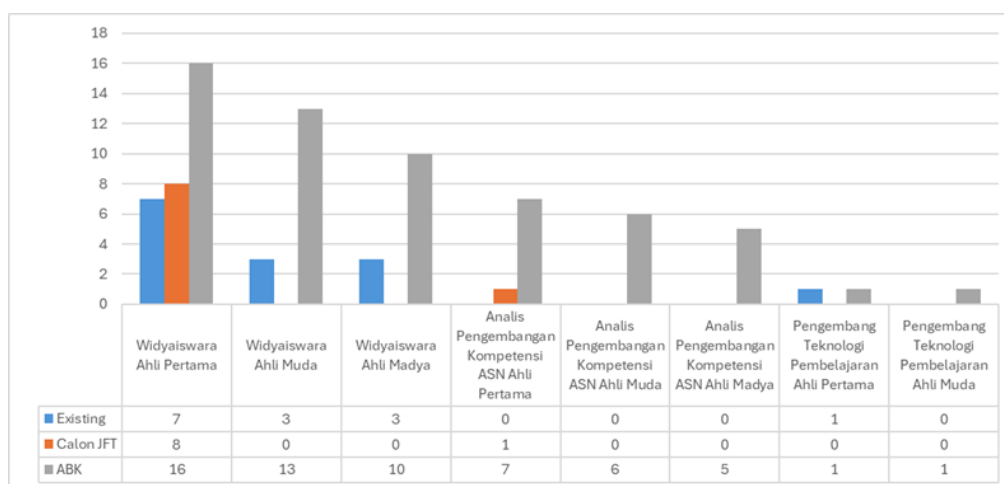


Gambar 3. Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

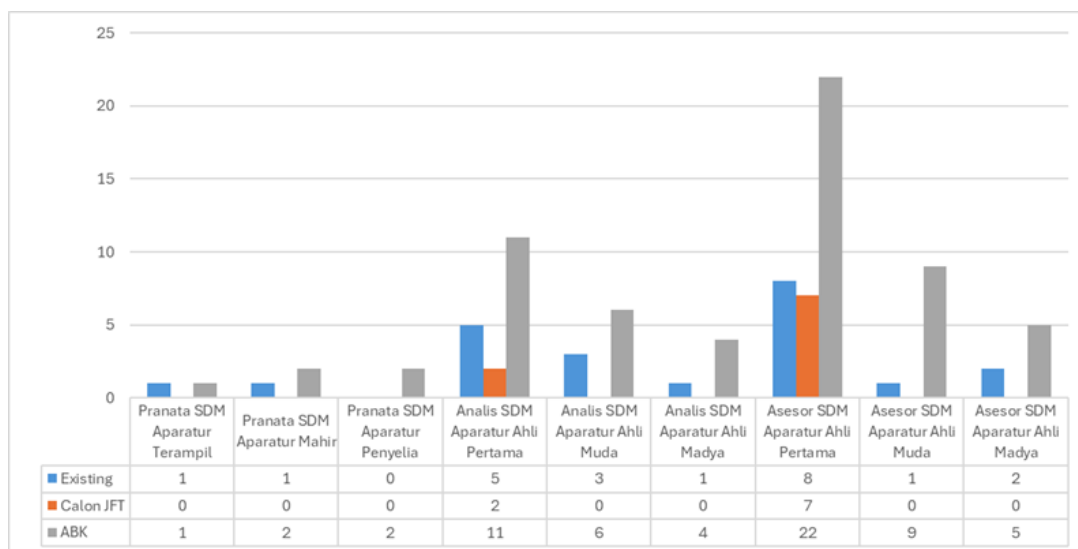


Gambar 4. Data Pegawai Berdasarkan Jabatan

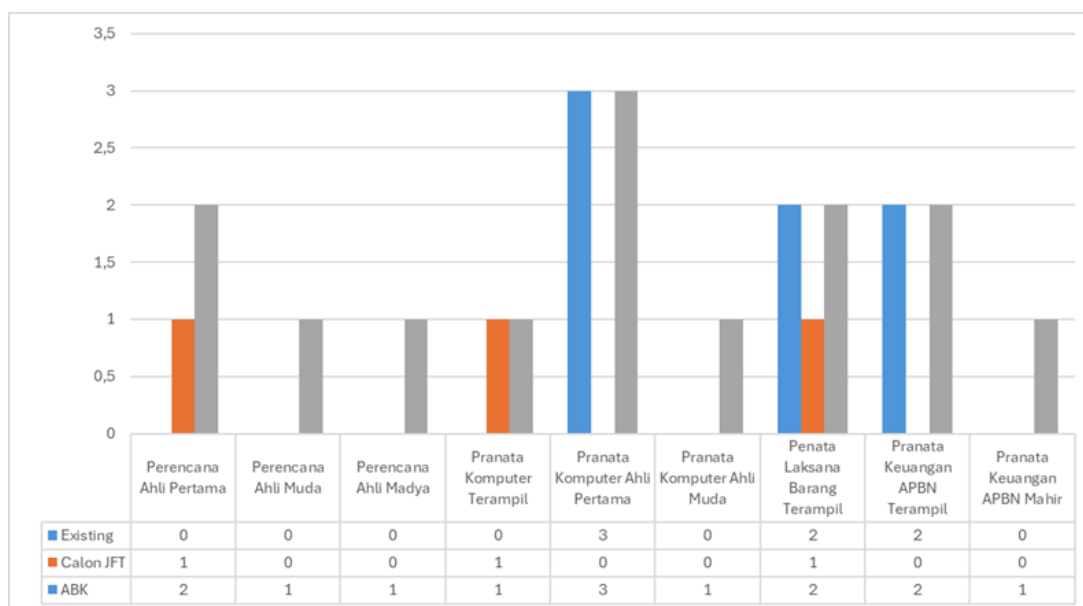
Berdasarkan jumlah pegawai yang tersedia, terlihat masih adanya kesenjangan dalam menjalankan fungsi PPSPDM POM. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan jumlah eksisting pegawai dengan Analisis Beban Kerja (ABK) seperti pada gambar berikut:



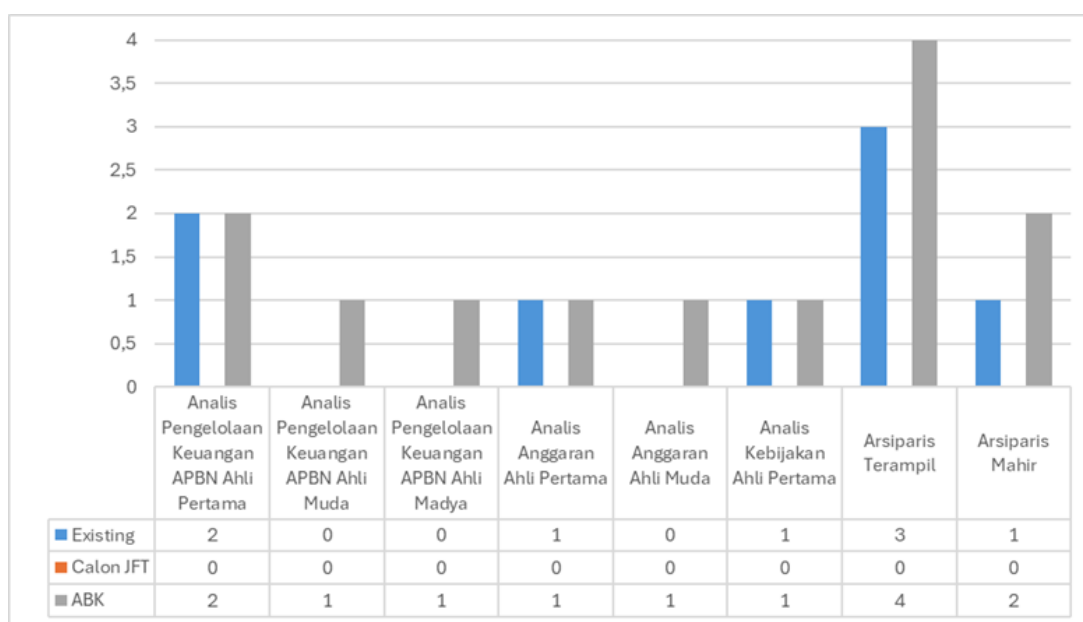
Gambar 5. Jumlah Pegawai Dibandingkan dengan Analisis Beban Kerja (Bagian 1)



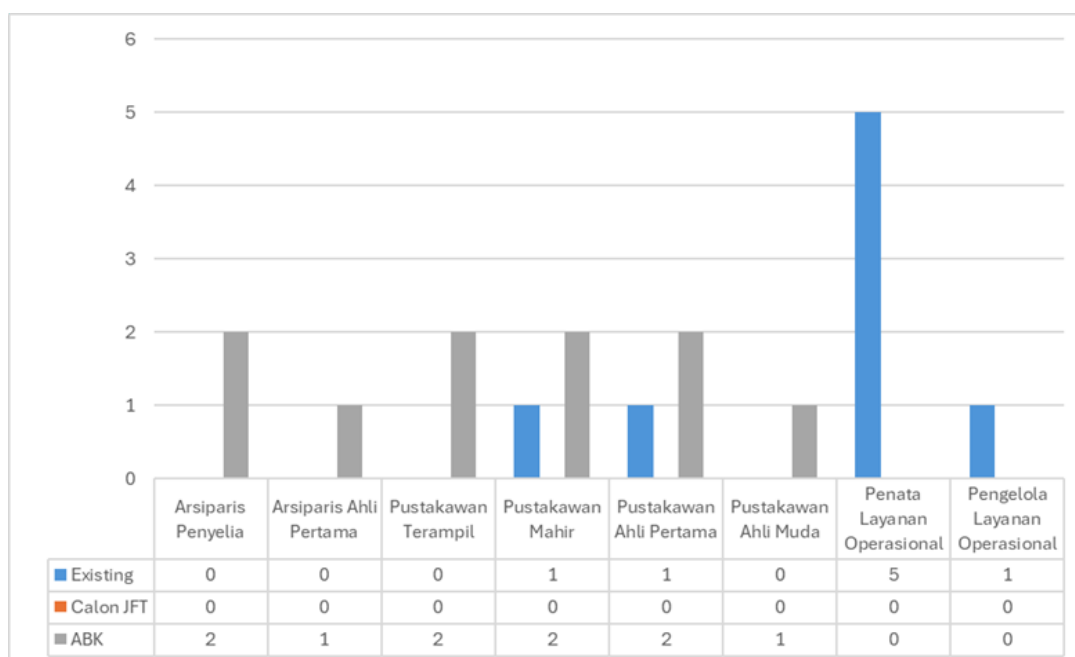
Gambar 6. Jumlah Pegawai Dibandingkan dengan Analisis Beban Kerja (Bagian 2)



Gambar 7. Jumlah Pegawai Dibandingkan dengan Analisis Beban Kerja (Bagian 3)



Gambar 8. Jumlah Pegawai Dibandingkan dengan Analisis Beban Kerja (Bagian 4)



Gambar 9. Jumlah Pegawai Dibandingkan dengan Analisis Beban Kerja (Bagian 5)

1.4. ISU STRATEGIS

Dalam melaksanakan tugas, PPSDM POM memiliki peran strategis dalam mendukung tugas Badan POM melalui penguatan kapasitas dan kapabilitas SDM Pengawas Obat dan Makanan serta Layanan Pengembangan Kompetensi SDM, baik internal maupun eksternal.

Peran strategis PPSDM POM dalam pelaksanaan manajemen SDM di Badan POM berkontribusi dalam melaksanakan penilaian dan sertifikasi kompetensi, evaluasi kesenjangan kompetensi serta pengisian kesenjangan kompetensi melalui peningkatan kompetensi SDM. Peningkatan kompetensi SDM dilakukan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan klasikal (pelatihan/bimbingan teknis/*workshop*/ webinar) dan pelatihan non-klasikal. Peningkatan kompetensi tersebut dilaksanakan secara luring (*offline*), daring (*online*) dan/atau campuran (*blended*). Selain itu, untuk peran strategis memenuhi kebutuhan Badan POM dalam meningkatkan kinerja Pengawasan Obat dan Makanan serta Reformasi Birokrasi, PPSDM POM melaksanakan pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan serta pengelolaan Manajemen Perubahan di Badan POM.

Beberapa isu strategis yang dapat mempengaruhi kinerja PPSDM POM dipengaruhi dari internal maupun eksternal. Adapun isu tersebut adalah:

1. Isu Internal

a. Kesenjangan Kompetensi SDM

Kesenjangan kompetensi menggambarkan perbedaan signifikan dalam kemampuan dan keterampilan pegawai yang dapat mempengaruhi efisiensi serta efektivitas pengawasan obat dan makanan. Kesenjangan ini berhubungan erat dengan tugas dan fungsi pegawai pada jabatan yang dipangkunya. Pegawai yang tidak kompeten berisiko membuat kesalahan, terutama dalam mendeteksi pelanggaran regulasi atau memastikan keamanan produk. Selain itu pegawai yang tidak memahami teknologi terkini atau regulasi internasional sulit mengikuti dinamika perubahan, seperti munculnya produk inovatif atau tren global. Identifikasi atas kesenjangan kompetensi perlu dilakukan untuk memastikan setiap pengawas obat dan makanan kompeten sesuai dengan standar. Sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kompetensi, kapasitas, dan profesionalisme tenaga pengawas, Badan POM sudah merevitalisasi sistem pengembangan SDM untuk

menghasilkan SDM dengan kompetensi yang memenuhi tuntutan perubahan lingkungan strategis. SDM Badan POM diharapkan akan menjadi SDM yang kompetitif, handal, dan unggul dalam menghadapi tantangan global regional maupun internasional.

b. Keterbatasan Anggaran

Kebijakan penghematan anggaran pada awal tahun 2025 yang tertuang dalam Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 berdampak pada pelaksanaan kegiatan. Sehubungan dengan hal tersebut PPSDM POM harus memastikan agar program tetap berjalan sesuai dengan sasaran dengan mengoptimalkan anggaran yang ada, dengan melakukan penyesuaian terhadap perencanaan pengembangan kompetensi serta menyusun skala prioritas kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan. Dengan adanya keterbatasan anggaran ini diharapkan tidak membuat kesenjangan kompetensi pegawai semakin besar, namun tetap menghasilkan kinerja yang baik. Sebagai respons terhadap keterbatasan anggaran, PPSDM POM menerapkan berbagai strategi penghematan dalam belanja perjalanan dinas yang mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Langkah-langkah yang diambil antara lain: 1) Optimalisasi penggunaan teknologi untuk rapat dan koordinasi; dan 2) Penyelarasan perjalanan dinas dengan prioritas kegiatan.

c. Evaluasi dan Tindak Lanjut Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi idealnya dimulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai evaluasi kegiatan. Evaluasi terhadap program pengembangan kompetensi dapat memberikan informasi perlunya penyesuaian strategi agar lebih adaptif terhadap perubahan kebijakan, kebutuhan organisasi, dan keterbatasan sumber daya. PPSDM POM terus melakukan inovasi dalam pengelolaan pengembangan kompetensi dengan memanfaatkan teknologi digital, mengoptimalkan sumber daya internal, serta menjalin kerja sama strategis dengan berbagai pihak. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan pegawai Badan POM dapat terus meningkatkan kompetensi mereka secara efektif dan berkelanjutan sehingga mampu mendukung pencapaian visi

dan misi organisasi dalam pengawasan obat dan makanan. Informasi tersebut dapat dimanfaatkan untuk 1) mengetahui seberapa besar dampak yang diberikan oleh pengembangan kompetensi terhadap kinerja individu maupun organisasi, dan 2) tambahan data dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan strategi organisasi.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa meskipun berbagai program pengembangan kompetensi telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai, masih terdapat tantangan dalam hal diseminasi pengetahuan, keterbatasan anggaran, serta keterbatasan akses terhadap metode pembelajaran berbasis teknologi. Oleh karena itu, diperlukan tindak lanjut strategis untuk memastikan keberlanjutan pengembangan kompetensi yang lebih efektif dan efisien.

d. Spesialisasi Jabatan Fungsional PFM

Berdasarkan *Grand Design Human Capital Management* Badan POM 2045, dimana terwujudnya pengawasan obat dan makanan yang meningkatkan bangsa bermartabat, mandiri, maju, adil dan makmur yaitu dengan adanya *World Class Expert*, yaitu: 1) *Food and Drug Expert* sebagai narasumber pembelajaran di tingkat global, dan 2) Badan POM *Digital Corporate University* sebagai tempat rujukan di tingkat global. Pentingnya pengawasan obat dan makanan dengan spesialisasi tertentu untuk memastikan standar dan regulasi global, seperti yang ditetapkan oleh WHO, ASEAN, dan FDA terus berkembang dan semakin teknis dapat tercapai. SDM dengan spesialisasi tertentu diperlukan untuk memahami dan mengimplementasikan standar ini. PPSDM POM juga memberikan wadah terhadap JF PFM melalui Ikatan Profesi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) dimana merupakan organisasi independen yang dapat mendorong PFM Inklusif untuk turut serta dalam wadah tersebut.

e. Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan, Penyelenggara Penilaian Kompetensi

Dalam rangka pemenuhan jaminan mutu lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kepala Badan POM menugaskan PPSDM POM sebagai pelaksana akreditasi program pelatihan teknis dan fungsional dalam Keputusan Kepala Badan POM No. 382 Tahun 2023. PPSDM POM memiliki tugas menguatkan program akreditasi program pelatihan.

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM dan kualitas pengawasan Obat dan Makanan di seluruh negeri.

Selain menjamin pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan, PPSDM POM juga berupaya menjaga kualitas dan mutu dalam penyelenggaraan Penilaian Kompetensi. Aspek yang menjadi bagian dari penerapan mutu dalam penyelenggaraan Penilaian Kompetensi PPSDM POM mengacu pada Peraturan BKN No. 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi PNS. Hal ini meliputi aspek Organisasi, SDM, dan Metode Penilaian. Aspek ini selalu dikawal guna melaksanakan perbaikan berkelanjutan serta mempertahankan kelayakan sebagai lembaga penyelenggara penilaian yang kredibel dan terakreditasi.

Untuk menjamin kualitas Lembaga Pelatihan maupun Penilaian kompetensi, akreditasi merupakan suatu alat untuk menjamin mutu PPSDM POM dalam melakukan pengembangan kompetensi maupun pelatihan kompetensi. Selain itu akreditasi akan diperluas ke lingkup perpustakaan. Hal ini merupakan isu yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kualitas layanan di PPSDM POM.

f. Keterbatasan Infrastruktur

Saat ini distribusi laboratorium modern yang dapat mendukung pengujian Obat dan Makanan secara akurat masih belum merata, terutama di daerah terpencil dan perbatasan. Laboratorium dengan teknologi canggih seperti analisis genomik, spektrometri massa, dan metode deteksi cepat sering kali hanya tersedia di pusat atau daerah tertentu, sementara pengawasan di daerah mengandalkan fasilitas yang minim. Hal ini mengakibatkan keterbatasan dalam mendeteksi produk ilegal atau tidak memenuhi standar di daerah dengan risiko tinggi. Selain itu, infrastruktur digital untuk mendukung *smart system* pengawasan berbasis data juga masih belum terintegrasi sepenuhnya, sehingga mempersulit koordinasi antar wilayah. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan investasi dalam modernisasi laboratorium dan perluasan infrastrukturnya ke seluruh wilayah Indonesia. Selain itu, pengembangan infrastruktur digital yang terintegrasi, termasuk platform berbasis *cloud* untuk berbagi data sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi pengawasan. SDM pengawasan yang kompeten

dalam mengoperasikan teknologi modern juga menjadi kebutuhan mendesak apabila pemenuhan infrastruktur dilakukan. Dengan infrastruktur yang memadai, pengawasan Obat dan Makanan dapat dilakukan secara lebih merata, cepat, dan andal di seluruh Indonesia.

2. Isu Eksternal

a. Kompleksitas Produk Obat dan Makanan

Perubahan pola konsumsi masyarakat serta munculnya produk-produk baru menjadi salah satu tantangan utama dalam pengawasan obat dan makanan. Hal ini disebabkan oleh perkembangan teknologi, tren gaya hidup, serta kebutuhan pasar yang terus berubah. Perkembangan teknologi khususnya dalam pembuatan produk obat dan makanan yang semakin canggih, seperti bioteknologi atau nanoteknologi, digunakan untuk memproduksi makanan atau obat-obatan.

Kompleksitas produk obat dan makanan terus berkembang seiring dengan inovasi di industri, perubahan regulasi global, serta meningkatnya ekspektasi konsumen terhadap produk yang aman dan berkualitas. Oleh karena itu, Badan POM terus memperkuat strategi pengawasan berbasis teknologi, meningkatkan kompetensi SDM, serta berkolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan guna memastikan bahwa setiap produk yang beredar tetap memenuhi standar keamanan, manfaat, dan mutu. Sehingga dengan adanya kompleksitas dari produk-produk ini membutuhkan pengujian keamanan tambahan yang lebih kompleks dan biaya tinggi. Selain itu, SDM pengawasan harus memiliki pemahaman mendalam tentang standar global seperti WHO dan Codex Alimentarius untuk memastikan keselarasan regulasi di dalam negeri dan pengawasan yang efektif. Dengan banyaknya variasi produk baru, Badan POM harus meningkatkan kapasitas pengujian, pengawasan, dan sertifikasi.

b. Kesenjangan Digital

Perkembangan teknologi digital juga menjadi tantangan dalam pengawasan Obat dan Makanan ke depan. Transformasi digital merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari dalam menyiapkan Indonesia Emas 2045. Sehingga perlunya transformasi digital yang merata diseluruh SDM Badan POM. Mengingat besarnya dampak

perkembangan teknologi pada bidang pengawasan obat dan makanan, diharapkan seluruh SDM Badan POM memiliki pengetahuan digital. Berbagai teknologi tersebut menghadirkan peluang besar untuk meningkatkan efektivitas pengawasan berbasis risiko, sekaligus membawa tantangan yang signifikan jika tidak menguasai berbagai teknologi canggih tersebut. Sistem pengawasan berbasis *big data* memerlukan integrasi data masif dari berbagai sumber, menuntut infrastruktur digital yang handal serta keahlian dalam analisis data. Dengan transformasi digital yang merata, SDM di pusat dan daerah dapat menggunakan teknologi modern seperti sistem pelacakan berbasis *blockchain*, *big data analytics*, atau aplikasi pengawasan digital untuk memantau distribusi obat dan makanan. Sehingga meningkatkan kemampuan untuk mendeteksi lebih dini potensi penyimpangan dalam distribusi obat dan makanan, termasuk di wilayah terpencil yang sebelumnya sulit diawasi. Selain itu, adaptasi terhadap teknologi baru membutuhkan program pelatihan dan pembelajaran yang berkelanjutan untuk memastikan SDM pengawasan tidak hanya mampu menggunakan teknologi, tetapi juga dapat memaksimalkan manfaatnya dalam mengidentifikasi risiko, mendeteksi pelanggaran, dan mempercepat pengambilan keputusan. Dengan integrasi teknologi yang optimal dan dukungan SDM yang kompeten, pengawasan Obat dan Makanan dapat berjalan lebih efisien dan akurat di masa depan.

Sejalan dengan transformasi digital di sektor pemerintahan, PPSDM POM telah mengadopsi *Learning Management System (LMS) IDEAS* sebagai platform pembelajaran daring guna memperluas akses pelatihan bagi pegawai di berbagai wilayah. Digitalisasi ini memungkinkan tenaga pengawas memperoleh pelatihan secara fleksibel, baik dalam bentuk *e-learning*, webinar, maupun *microlearning*, sehingga dapat menyesuaikan dengan kebutuhan kerja yang dinamis. Sementara itu, pembelajaran tidak terjadwal dapat diakses oleh peserta kapanpun dan dimanapun sesuai dengan kesediaan peserta. Saat pembelajaran telah selesai dan peserta berhasil menyelesaikan tes, sertifikat pelatihan dapat langsung diterbitkan. Pembelajaran mandiri ini juga menjadi prasyarat dalam beberapa pelatihan yang diselenggarakan oleh PPSDM POM.

PPSDM POM juga menerapkan pendekatan *talent management* dalam pengelolaan SDM, dengan mengidentifikasi pegawai berbakat untuk dipersiapkan dalam jenjang karir yang lebih strategis. Program ini mencakup penyusunan jalur karir (*career path*), peningkatan kompetensi berbasis *coaching* dan *mentoring*, serta pengembangan program magang dan studi lanjut bagi tenaga pengawas yang memiliki potensi kepemimpinan.

c. Perubahan Regulasi dan Perubahan Standar Global

Perubahan regulasi dan standar internasional yang cenderung sering terjadi seiring perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan menjadi tantangan dalam upaya pengawasan Obat dan Makanan menuju 2045. Globalisasi perdagangan membuat Indonesia perlu memastikan bahwa produk obat dan makanan dalam negeri tidak hanya memenuhi standar nasional, tetapi juga mampu bersaing dengan standar internasional. Harmonisasi regulasi penting untuk menjaga kepercayaan pasar internasional sekaligus mencegah masuknya produk yang tidak memenuhi standar ke Indonesia. Meskipun demikian, tantangan utama terletak pada ketidakseragaman implementasi regulasi di tingkat daerah dan pusat, yang sering kali menyebabkan celah dalam pengawasan. Selain itu, kecepatan perubahan teknologi dalam produksi Obat dan Makanan memaksa regulasi untuk terus diperbarui agar tetap relevan. Hal ini memerlukan peningkatan kompetensi SDM berstandar global.

Regulasi internasional seperti standar dari WHO, ASEAN, dan FDA terus diperbarui untuk mengakomodasi perkembangan teknologi dan inovasi di bidang obat dan makanan. Untuk menyelaraskan dengan standar ini, Badan POM perlu memastikan bahwa SDM mampu memahami dan mengimplementasikan regulasi tersebut, salah satunya Perubahan Peraturan, antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2019 tentang Keamanan Pangan, yang mengamanatkan bahwa tenaga Pengawas Pangan di Indonesia haruslah SDM yang telah tersertifikasi kompetensi untuk melaksanakan tugasnya sehingga PPSDM POM harus siap dalam hal penyiapan sumber daya, sistem dan prosedur untuk sertifikasi kompetensi.

d. Ancaman Keamanan Obat dan Makanan

Berbagai tantangan pengawasan yang tidak dikelola dengan baik, serta implementasi perubahan regulasi yang belum optimal sering kali berkontribusi pada meningkatnya risiko keamanan produk Obat dan Makanan, termasuk peredaran produk ilegal, produk palsu, dan produk dengan kandungan bahan berbahaya. Selain itu, ancaman juga dapat berupa meningkatnya kasus kontaminasi mikroba, residu dari bahan kimia berbahaya, dan paparan logam berat dalam makanan, hingga penggunaan bahan pengemas yang tidak sesuai standar keamanan pangan, seperti plastik daur ulang atau kemasan yang melepaskan senyawa kimia berbahaya. Adanya ancaman ini memerlukan peningkatan kapasitas SDM yang memiliki kompetensi pencegahan ancaman berupa sistem deteksi dini yang berbasis teknologi, peningkatan kapasitas laboratorium, serta penguatan regulasi di sektor perdagangan digital. Selain itu, SDM POM juga perlu dibekali pengetahuan agar mampu mendeteksi ancaman baru seperti mikroba resisten antibiotik atau kontaminasi bahan kimia yang kompleks.

e. Perubahan Iklim

Perubahan iklim memberikan dampak signifikan pada pengawasan obat dan makanan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Perubahan pola iklim dalam industri pangan, seperti peningkatan suhu, curah hujan yang tidak menentu, dan peningkatan tingkat bencana alam, dapat mengganggu produksi pangan dan menyebabkan kontaminasi bakteri patogen seperti *Salmonella* dan *E. coli*. Selain itu, penggunaan pestisida yang lebih intensif dapat meningkatkan residu kimia. Pada industri obat, suhu ekstrem dan kelembaban tinggi dapat mempengaruhi stabilitas dan kualitas produk obat, terutama produk sensitif seperti vaksin dan antibiotik. Selain itu, gangguan distribusi akibat bencana alam dapat menghambat aksesibilitas obat, sementara perubahan pola penyakit dapat meningkatkan kebutuhan terhadap obat-obatan tertentu yang sebelumnya jarang digunakan.

Pemanasan global menyebabkan toksin alami meningkat dalam makanan laut, dan kekurangan air bersih mempengaruhi produksi obat dan makanan. Selain itu, masalah ini berdampak pada sumber daya air dan laut. Masalah tambahan terletak pada harmonisasi regulasi. Dengan pendekatan yang adaptif dan kolaboratif, pengawasan obat dan

makanan dapat tetap menjamin keamanan dan kualitas produk di tengah dinamika perubahan iklim.

f. Bonus Demografi

Bonus demografi menghadirkan peluang sekaligus tantangan dalam pengembangan SDM bidang pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan. Dengan dominasi generasi muda dalam struktur populasi, terdapat potensi besar untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif dan inovatif. Namun, agar potensi ini dapat dimanfaatkan secara optimal, diperlukan strategi pengembangan SDM yang sesuai dengan karakteristik generasi muda yang lebih akrab dengan teknologi dan membutuhkan metode pembelajaran yang interaktif serta berbasis digital. Dalam konteks pengawasan obat dan makanan, generasi muda perlu dibekali dengan keahlian teknis yang relevan dengan kebutuhan global, seperti kemampuan analisis risiko, pemanfaatan teknologi digital dalam pengawasan, dan penyesuaian terhadap standar internasional.

Tantangan lain adalah memastikan keberlanjutan transfer pengetahuan antara generasi, sehingga pengalaman dan keahlian tenaga kerja senior dapat diwariskan secara efektif. Selain itu, bonus demografi memerlukan perencanaan SDM yang berkesinambungan untuk mengantisipasi potensi kelebihan tenaga kerja, termasuk melalui penyediaan program pelatihan dan pengembangan karier yang relevan. Dengan strategi yang tepat, bonus demografi dapat menjadi momentum penting untuk memperkuat kapasitas pengawasan obat dan makanan, sekaligus memastikan kualitas, keamanan, dan ketersediaan produk bagi masyarakat.

g. Jejaring dan Kerja Sama dalam Penguatan SDM

PPSDM POM perlu mempersiapkan SDM yang unggul. Realitanya kebutuhan peningkatan kompetensi SDM pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan tidak hanya dilakukan secara mandiri oleh PPSDM POM, namun dapat dilakukan melalui kolaborasi dengan berbagai lembaga pelatihan lain seperti Lembaga Pelatihan Pemerintah, Lembaga Pelatihan Internasional, Lembaga Akademik dan Universitas, ataupun Industri dan Asosiasi Profesional. Kolaborasi dengan lembaga pendidikan dan pelatihan lain merupakan langkah strategis untuk memperkuat kapasitas dalam pengawasan obat dan

makanan. Upaya ini melibatkan sinergi antara lembaga pengawasan, institusi pelatihan, dan mitra strategis guna mencapai tujuan bersama dalam meningkatkan kompetensi serta kualitas pengawasan.

Dalam rangka implementasi Sistem Merit dibutuhkan pelatihan terkait kepemimpinan, manajerial dan sosial kultural, serta teknis untuk seluruh jabatan di lingkungan Badan POM secara terjadwal ataupun secara mandiri. PPSDM POM berusaha meningkatkan jumlah peserta yang dapat mengikuti pelatihan kepemimpinan yaitu pelatihan Kepemimpinan Nasional (PKN), Pelatihan Kepemimpinan Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dengan kondisi keterbatasan anggaran. Pejabat Fungsional selain Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) belum semuanya memiliki kesempatan mengikuti Pelatihan Fungsional/Teknis, karena mengikuti jadwal dari instansi pembina masing masing jabatan fungsional. Oleh karena itu diperlukan koordinasi yang intens dengan instansi pembina jabatan fungsional. PPSDM POM juga terus mengembangkan jejaring dalam penilaian/sertifikasi kompetensi maupun dalam pengelolaan jabatan fungsional PFM, antara lain dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), instansi pembina jabatan fungsional, serta kolaborasi dengan Asesor SDM Aparatur dari beberapa Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. URAIAN SINGKAT RENSTRA

Dalam rangka mendukung pencapaian program prioritas Pembangunan Jangka Menengah, PPSDM POM sesuai kewenangan, tugas, dan fungsinya telah menyusun Rencana Strategis PPSDM POM yang memuat visi, misi, tujuan, kebijakan, dan sasaran strategi yang mengacu pada revisi Rencana Strategis Badan POM Tahun 2025-2029. Rencana Strategis PPSDM POM Tahun 2025-2029 disusun berdasarkan penjabaran Rencana Strategis Badan POM Tahun 2025-2029, selaras dengan dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan disesuaikan dengan tugas dan fungsi PPSDM POM. Rencana Strategis PPSDM POM tahun 2025-2029 mengacu pada draft Rencana Strategis Badan POM Tahun 2025-2029. Saat ini Rencana Strategis PPSDM POM 2025-2029 masih dalam bentuk draft menunggu penetapan Rencana Strategis Badan POM.

Visi dan Misi PPSDM POM mengikuti visi dan misi Badan POM tahun 2025-2029. Dalam menetapkan visi dan misi BADAN POM berpedoman pada **Visi Presiden terpilih** yang tertuang dalam RPJMN 2025-2029 yaitu: **Bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045, dan untuk mendukung** Visi tersebut Badan POM mengusung visi untuk Rencana Strategis (Renstra) 2025-2029 adalah:

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

PPSDM POM memiliki peran serta kontribusi yang sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai unit kerja yang mendukung penguatan SDM Badan POM melalui pengelolaan kompetensi dan pembinaan SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan. PPSDM POM memiliki peran strategis untuk menyiapkan SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang berkompeten untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan Rencana Strategis Badan POM periode 2025-2029.

Dalam mendukung perwujudan Visi Badan POM dan selaras dengan salah satu misi pada Asta Cita, PPSDM POM memiliki misi, antara lain:

1. **Membangun dan mengembangkan SDM yang unggul di bidang pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan** melalui pelatihan, pendidikan, dan kemitraan dengan berbagai komponen bangsa untuk meningkatkan kompetensi dalam pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan.
2. **Meningkatkan kolaborasi antara pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat dalam pengawasan obat dan makanan** dengan menyelenggarakan program pengembangan kapasitas yang fokus pada pengetahuan dan keterampilan teknis terkait pengawasan dan penindakan terhadap kejahatan obat dan makanan serta menjalin kolaborasi atau kemitraan dengan berbagai pihak.
3. **Menginisiasi dan membangun kolaborasi kemitraan dengan berbagai pihak baik secara nasional maupun global** dalam rangka pengembangan kapasitas dan kapabilitas SDM POM, masyarakat dan pelaku usaha dalam hal pengembangan kapasitas yang fokus pada pengetahuan dan keterampilan terkait penyediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang sesuai regulasi.
4. **Memberikan pelayanan publik yang prima di bidang manajemen kompetensi dan pembinaan fungsional SDM Badan POM untuk mencerminkan** pengelolaan pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya.

Dalam rangka pencapaian visi dan misi, tujuan yang akan dicapai PPSPDM 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 PPSPDM 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 PPSPDM 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.

Peta strategis disusun dalam kerangka keterkaitan antara: Visi dan Misi, Tujuan. Sasaran Strategis, dan Program/Kegiatan (Indikator), sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.

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

MISI PPSDM POM	TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	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 obat dan makanan	Terwujudnya kolaborasi kemitraan secara nasional maupun global dalam meningkatkan pengetahuan terkait penyediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang sesuai regulasi		2. Persentase SDM Badan POM 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 Badan POM	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 2. Nilai AKIP PPSDM 3. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM 4. Indeks Manajemen Risiko

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 Strategis sesuai dan mampu mencapai Sasaran Strategis secara efektif dan efisien yang dijabarkan pada masing-masing Sasaran Strategis sebagai berikut.

1. Sasaran Kegiatan ke-1

Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan

Sesuai mandatori 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 Strategis ini diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1. “Persentase SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi”, dengan target Rencana Strategis PPSDM 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 PPSDM POM Periode 2025-2029 pada tahun 2025 sebesar 70% (tujuh puluh persen), dengan periode pelaporan triwulanan; dan
3. “Indeks BerAKHLAK” dengan target Rencana Strategis PPSDM 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:

$\frac{(A/B) \times 100 \%}{}$	A = Jumlah SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi.
	B = Jumlah seluruh SDM Badan POM.

Proses identifikasi SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi dilakukan melalui Penilaian Kompetensi dengan membandingkan antara nilai capaian kompetensi pegawai dengan persyaratan dengan standar kompetensi. Adapun standar kompetensi yang digunakan dalam penilaian kompetensi pada tahun 2025 adalah:

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, dan rekomendasi Job Person Match yang mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
2. 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.
3. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor SKJ.24 Tahun 2024 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pengawas Farmasi dan Makanan, digunakan dalam rangka Pemetaan Kompetensi Teknis JF PFM.
4. Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Uji Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan di Lingkungan

Badan Pengawas Obat dan Makanan, digunakan sebagai acuan Rekomendasi hasil penilaian kompetensi teknis.

Indikator “Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan” dihitung dengan rumus sebagai berikut:

(A/B) X 100 %	A = Jumlah SDM Badan POM yang dikembangkan Standar Kompetensi.
	B = Jumlah seluruh SDM Badan POM yang direncanakan pengembangannya di tahun 2025.

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 berdasarkan hasil pemetaan kebutuhan kompetensi (*Training Need Analysis*), evaluasi kinerja, 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 strategis ini, PPSDM 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.

2. Sasaran Kegiatan ke-2

Layanan Publik PPSDM POM yang Prima

Indeks Pelayanan Publik PPSDM 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 strategis ini diukur

melalui indikator indeks pelayanan publik PPSPDM POM dengan target pada akhir tahun 2025 sebesar 4,05 (empat koma nol lima).

3. Sasaran Kegiatan ke-3

Terkelolanya tatakelola pemerintah yang optimal PPSPDM

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 strategis ini diukur melalui indikator:

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

No	Sasaran Strategis	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 PPSDM POM yang Prima	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	3,49	145,250,000
3.	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang optimal	1. Nilai Pembangunan ZI PPSDM POM	88,11	932,816,000
		2. Nilai AKIP PPSDM POM	81,45	133,221,000
		3. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM	5	6,028,553,000
		4. Indeks Manajemen Risiko PPSDM POM	3,20	35,795,000
Total				34,806,605,000

Acuan utama dalam penyusunan RKT adalah Rencana Strategis dengan mempertimbangkan hasil monitoring dan evaluasi kinerja interim dan tahunan. Hal ini memungkinkan terjadinya perubahan/penyesuaian pada Sasaran Strategis, Sasaran Program, Sasaran Kegiatan Utama, Indikator Kinerja Sasaran/Indikator Kinerja Utama (IKU), dan target PPSDM POM Tahun 2025.

2.3. PERJANJIAN KINERJA

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. 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 PPSPDM POM Tahun 2025-2029 berdasarkan Rencana Strategi PPSPDM 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%	80%	85%	90%	100%
		1.3	Indeks BerAKHLAK	65	67	68	69	70
2	Layanan Publik PPSPDM POM yang Prima	2.1	Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM	4,05	4,15	4,25	4,35	4,51
3	Terwujudnya tata	3.1	Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM	88,50	88,75	89,00	89,25	89,50

Sasaran Kegiatan		Indikator		Target Kinerja				
				2025	2026	2027	2028	2029
	kelola pemerintah yang optimal PPSDM	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 memuat Sasaran Strategis yang ditargetkan terwujud pada tahun 2025 dengan Indikator Kinerja yang relevan serta target kinerja yang akan atau seharusnya dicapai oleh PPSDM POM.

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

Tabel 4. Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	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
		Indeks BerAKHLAK	65 Indeks	Tim Kerja Pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan, Core Value Berakhlak dan Perpustakaan.
2	Layanan Publik PPSDM POM yang Prima	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	4.05 Indeks	1. Tim Kerja Reformasi Birokrasi dan Pembangunan Zona Integritas 2. Tim Kerja Pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan, Core

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025	PIC
				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. Oleh karena itu, 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 PPSPDM POM 2025

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target												Anggaran
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	
1 Meningkatnya 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	11,206,763,000
	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

Sasaran Kegiatan		Indikator Kinerja		Target											Anggaran
				B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	
2	Layanan Publik PPSDM POM yang prima	1	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.05	145,250,000
3	Terwujudnya tatakelola 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 PPSPDM POM tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Perbandingan antara Target Renstra, RKT, dan PK/RAPK PPSPDM POM Tahun 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 PPSPDM POM yang prima				
2.1	Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM	4.05	3.49	4.05
SK 3 Terwujudnya Tatakelola Pemerintah yang Optimal PPSPDM				
3.1	Nilai Pembangunan ZI PPSPDM	88.5	88.11	88.5
3.2	Nilai AKIP PPSPDM	80.15	81.45	80.15
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 PPSDM POM, Nilai Pembangunan ZI PPSDM, Nilai AKIP PPSDM, Nilai Kinerja Anggaran PPSDM, dan Indeks Manajemen Risiko PPSDM. Hal ini disebabkan karena RKT PPSDM 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.

Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) PPSDM POM dari bulan Januari s.d bulan Maret tahun 2025, realisasi indikator “Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan” di bulan Februari dan Maret 2025 sudah melebihi target bahkan capaiannya melebihi 110% (seratus sepuluh persen). Hal ini menunjukkan bahwa target IKU “Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan” dapat lebih dioptimalkan. Berdasarkan hal tersebut PPSDM POM mengajukan usulan revisi target RAPK melalui nota dinas Kepala PPSDM 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 PPSDM 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	11,206,763,000
	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
		5	8	12	27,58	34	40	45	53	61	63	65	70	15,420,027,00
	3 Indeks BerAKHLAK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	65	904,180,000
2 Layanan Publik PPSPDM POM yang prima	1 Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.05	145,250,000
3 Terwujudnya tatakelola pemerintah yang optimal PPSPDM	1 Nilai Pembangunan ZI PPSPDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	88.5	932,816,000
	2 Nilai AKIP PPSPDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	80.15	133,221,000
	3 Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	6,028,553,000
	4 Indeks Manajemen Risiko PPSPDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.05	35,795,000
JUMLAH														34,806,605,000

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 311 Tahun 2023 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 83 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	> 120%	
Sangat Baik	$100\% < x \leq 120\%$	
Baik	= 100%	
Cukup	$70\% \leq x < 100\%$	
Kurang	< 70%	

Dari capaian indikator dapat dihitung Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS). NPSS merupakan nilai kinerja organisasi yang menunjukkan hasil konsolidasi dari seluruh nilai perspektif atau seluruh realisasi indikator kinerja dalam satu Peta Strategi. NPSS digunakan untuk menilai kinerja unit/satuan kerja yang memiliki peta strategi. Formula menghitung NPSS:

$$NPSS = \frac{\sum NP}{\sum P}$$

Ket. : NP = Nilai Perspektif; P = Perspektif

Sasaran Kegiatan dengan 1 (satu) Indikator Sasaran Kegiatan, pencapaian Sasaran ditentukan dengan menghitung persentase capaian. Sasaran Kegiatan yang memiliki lebih dari 1 (satu) Indikator, masing-masing Indikator diberikan pembobotan. Berikut adalah rumus perhitungan Nilai Pencapaian Sasaran (NPS):

Nilai pencapaian sasarannya (NPS) adalah rata-rata dari nilai pencapaian indikatornya (NPI) dikalikan dengan bobotnya (1).

$$NPS_2 = \frac{1NPI_1 + 1NPI_2}{2}$$

$$NPS_3 = \frac{1NPI_1 + 1NPI_2 + 1NPI_3}{3}$$

$$NPS_4 = \frac{1NPI_1 + 1NPI_2 + 1NPI_3 + 1NPI_4}{4}$$

$$NPS_5 = \frac{1NPI_1 + 1NPI_2 + 1NPI_3 + 1NPI_4 + 1NPI_5}{5}$$

Adapun contoh perhitungan NPSS dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Contoh Perhitungan NPSS

Sasaran Strategis	Nilai Perspektif (NSS)
SS 1	95
SS 2	96
SS 3	97
NPSS	(95+97+96)/3 = 96

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 NPSS dan mengikuti ketentuan sebagaimana dalam Tabel 10.

Tabel 10. Predikat Kinerja Organisasi

Predikat	NPSS	Notifikasi Warna
Istimewa	> 100	
Baik	$90 \leq \text{NPSS} \leq 100$	
Butuh Perbaikan	$70 \leq \text{NPSS} \leq 90$	
Kurang	$50 \leq \text{NPSS} < 70\%$	
Sangat Kurang	< 50	

Rencana Strategis merupakan dokumen perencanaan strategis yang memuat visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi dalam jangka panjang 5 tahun. Sebagai penjabaran sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis setiap tahunnya dibuat Rencana Kinerja Tahunan (RKT). RKT ini kemudian diusulkan kepada pimpinan untuk disahkan menjadi Perjanjian Kinerja (PK) yang berisikan penugasan untuk melaksanakan Program/Kegiatan yang disertai Indikator Kinerja. PK kemudian diturunkan menjadi Rencana Aksi Perjanjian Kinerja (RAPK) yang memuat target kinerja per bulan dan anggaran per indikator kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan setiap triwulan berdasarkan capaian kinerja bulanan pada RAPK, sehingga data RAPK ini mendukung pencapaian PK, RKT dan secara langsung juga mengukur pencapaian Rencana Strategis.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Akuntabilitas Kinerja PPSPDM POM merupakan perwujudan kewajiban PPSPDM POM untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pencapaian indikator kinerja dalam mencapai sasaran strategis 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 strategis PPSPDM POM diukur melalui capaian masing-masing indikator kinerjanya.

Pada tahun 2025, PPSPDM POM telah menetapkan 3 (tiga) Sasaran Strategis dengan 8 (delapan) Indikator Kinerja, yang keseluruhannya merupakan Indikator Kinerja Utama Sasaran Strategis (IKU). Pencapaian Sasaran Strategis dan IKU PPSPDM POM tahun 2025 sebagaimana yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Capaian Sasaran Strategis dan IKU PPSPDM POM 2025

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja Utama (IKU)		Target TW II Tahun 2025	Realisasi TW II Tahun 2025	Capaian IKU (%)	Capaian SS (%)	Kriteria	
								IKU	SS
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.	85,5%	85,47%	99,96	104,41	Cukup	Istimewa
		1.2	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	40%	43,54%	108,85		Sangat Baik	
		1.3	Indeks BerAKHLAK	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun
SK 2	Layanan Publik PPSPDM POM yang prima	2.1	Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja Utama (IKU)		Tar- get TW II Tahun 2025	Realisasi TW II Tahun 2025	Capai- an IKU (%)	Capaian SS (%)	Kriteria	
								IKU	SS
SK 3	Terwujudnya tatakelola pemerintah yang optimal PPSPDM	3.1	Nilai Pembangunan ZI PPSPDM	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun
		3.2	Nilai AKIP PPSPDM	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun
		3.3	Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun
		3.4	Indeks Manajemen Risiko PPSPDM	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun
NPSS TOTAL							104,41	Istimewa	

Tabel 11 tersebut menunjukkan bahwa dari 8 (delapan) IKU PPSPDM POM, terdapat 2 (dua) IKU yang dilakukan evaluasi triwulanan, yaitu 1 (satu) IKU dengan kriteria pencapaian “Cukup” yaitu “Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi”, dan 1 (satu) IKU dengan kriteria pencapaian “Sangat Baik” yaitu “Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan”, serta 6 (enam) IKU belum dapat dilakukan perhitungan karena capaiannya diperoleh pada akhir tahun.

Berdasarkan capaian indikator tersebut, capaian 3 (tiga) Sasaran Strategis PPSPDM POM Triwulan II tahun 2025 adalah sebagai berikut : 1 (satu) Sasaran Strategis memiliki kriteria pencapaian “Istimewa”, dan 2 (dua) Sasaran Strategis belum dapat dilakukan perhitungan karena terdiri dari indikator yang evaluasinya dilakukan di akhir tahun. Pengukuran capaian kinerja PPSPDM POM Triwulan II tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target atau rencana dan realisasi IKU pada masing-masing Sasaran Strategis. Jika capaian indikator lebih besar dari 110% maka untuk perhitungan NPSS dilakukan penyesuaian menjadi 110%, dan jika capaian kurang dari 110% tidak dilakukan penyesuaian. Dari hasil pengukuran tersebut, diperoleh Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS)

PPSDM POM Triwulan II tahun 2025 adalah sebesar 104,41% (seratus empat koma empat satu) dengan kriteria “ISTIMEWA”.

Analisis Akuntabilitas

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

Sasaran Strategis 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.

Target dan realisasi sasaran dan indikator kinerja pada sasaran ini sebagaimana pada Tabel 12.

Tabel 12. Pencapaian Sasaran Strategis 1 Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan Triwulan II Tahun 2025

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Baseline 2024	Tahun 2025				
			Target Tahunan	Target TW II	Realisasi TW II	Capaian TW II	Kriteria TW II
Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi	83,05%	88%	85,5%	85,47%	99,96%	Cukup
	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan	60,05%	70%	40%	43,54%	108,85%	Sangat Baik
	Indeks BerAKHLAK	77,9	65	-	-	belum dapat diukur karena capaian di akhir tahun	

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

1.1.1. Perbandingan Target Triwulan II Tahun 2025 dengan Realisasi Triwulan II Tahun 2025

Realisasi indikator Persentase SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi Triwulan II Tahun 2025 dibandingkan dengan target Triwulan II Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Perbandingan Target Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi dengan Realisasi Triwulan II 2025

Indikator	Target TW II 2025 (%)	Realisasi TW II 2025 (%)	Capaian TW II 2025 (%)
SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi	85,5	85,47	99,96

Capaian kinerja IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi yang dicapai sampai dengan Triwulan II Tahun 2025 adalah 99,96% dengan kategori “Cukup”, atau apabila dilihat lebih detil realisasinya sebesar 85,47% dari target 85,5% yang telah ditetapkan. Sedangkan dari sisi jumlah SDM POM yang dipetakan kompetensinya sampai dengan Triwulan II tahun 2025 sebanyak 906 (sembilan ratus enam) pegawai dari 1.750 (seribu tujuh ratus lima puluh) pegawai yang ditargetkan. Perhitungan SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi syarat dihitung dengan cara membandingkan jumlah SDM yang memenuhi standar kompetensi yaitu sebesar 4.263 pegawai dibandingkan jumlah ASN yang memiliki data kompetensi pada triwulan II tahun 2025 yaitu sebesar 4.988 pegawai.

1.1.2. Perbandingan realisasi kinerja Triwulan II Tahun 2025 dengan Triwulan I Tahun 2025

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 Triwulan II tahun 2025 dibandingkan dengan Triwulan I Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Perbandingan realisasi IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi Triwulan II Tahun 2025 dengan Triwulan I Tahun 2025

Tahun 2025	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Triwulan I	84	81,86	97,45
Triwulan II	85,5	85,47	99,96

Realisasi indikator Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi pada Triwulan II Tahun 2025 adalah sebesar 85,47% atau naik 3,61% dibandingkan realisasi pada Triwulan I Tahun 2025. Secara umum capaian SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi telah mencapai target yang telah ditetapkan. Apabila dibandingkan dengan TW 1 capaian target mengalami peningkatan sebesar 2.51%.

Upaya yang dilakukan untuk peningkatan salah satunya dengan melakukan *update* seluruh pegawai dengan data kompetensi yang kadaluarsa atau memiliki kompetensi di bawah standar. Pembaruan data ini mampu menggambarkan data terbaru terkait kompetensi pegawai yang telah mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan klasikal dan nonklasikal, dibandingkan dengan terakhir kali mengikuti penilaian kompetensi. Aplikasi penyampaian hasil penilaian kompetensi juga telah terintegrasi dengan aplikasi pembelajaran mandiri IDEAS. Pada setiap gap kompetensi dalam laporan diselaraskan

dengan menu daftar modul pembelajaran pada IDEAS yang dapat diikuti oleh pegawai. Hal ini membantu pegawai untuk memperoleh intervensi kompetensi yang tepat dalam menutup gap/kesenjangan melalui pembelajaran mandiri.

1.1.3. Perbandingan realisasi kinerja Triwulan II tahun 2025 dengan Target Tahun 2025

Perbandingan realisasi kinerja IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi Triwulan II dengan target Tahun 2025 dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2025 Persentase SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi dengan target Tahunan 2025

Indikator	Target Tahun 2025	Target TW II 2025	Realisasi TW II 2025	Capaian TW II dibandingkan target tahunan	Kategori
Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi	88%	85,5%	85,47%	97,12%	Akan Tercapai

Realisasi indikator Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi pada Triwulan II Tahun 2025 adalah sebesar 85,47%, jika dibandingkan dengan target tahunan, maka capaian Indikator ini adalah sebesar 97,12%.

1.1.4. Analisis penyebab keberhasilan atau peningkatan kinerja serta upaya perbaikan kedepannya.

Pelaksanaan penilaian kompetensi dijalankan dengan mengoptimalkan media daring melalui aplikasi yang telah dikembangkan oleh PPSDM POM pada era Covid-19. Pemanfaatan media daring memberikan fleksibilitas bagi asesor dan peserta dalam melaksanakan penilaian kompetensi, terutama untuk pegawai yang tidak bisa mengikuti penilaian kompetensi sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan.

Penilaian kompetensi ulang dilakukan terhadap pegawai yang memiliki nilai kompetensi di bawah standar minimum. Langkah ini diambil sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan jumlah sumber daya manusia yang sesuai dengan standar kompetensi di Badan POM. 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.

Penilaian kompetensi bagi pegawai yang berhalangan hadir sesuai jadwal dilakukan di akhir tahun bersamaan dengan pegawai yang melakukan pemetaan kompetensi ulang dalam rangka perbaikan nilai kompetensi, tentunya dengan sudah memenuhi syarat minimum untuk dilakukannya penilaian kompetensi ulang.

Pelaksanaan Penilaian Kompetensi Teknis masih dalam masa transisi setelah ditetapkan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan sesuai Keputusan Menpan RB Nomor 24 Tahun 2024, yang diikuti dengan penyiapan tools penilaian kompetensi dengan

melibatkan tim penilai kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.

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

Dalam Rencana Strategis PPSDM POM 2025-2029, persentase pegawai Badan POM yang memenuhi standar kompetensi tahun 2025 ditargetkan sebesar 88%. Berdasarkan tabel di atas, persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi sebesar 85,47%.

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

$((A+B)/C) \times 100 \%$	A = Jumlah SDM BADAN POM yang memenuhi Standar Kompetensi dalam Penilaian Kompetensi oleh PPSDM POM.
	B = Jumlah SDM POM yang tersertifikasi dalam Sertifikasi Kompetensi Teknis.
	C= Jumlah SDM POM yang mengikuti penilaian kompetensi/sertifikasi kompetensi PFM

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 No 26 tahun 2019).

Jumlah SDM yang dipetakan bersifat akumulatif dan menggantikan data capaian kompetensi pegawai pada tahun sebelumnya. Perhitungan Persentase SDM POM yang memenuhi standar kompetensi terdapat pada Tabel 16.

Tabel 16. Perhitungan Persentase SDM POM yang Memenuhi Standar Kompetensi

Keterangan	Jumlah	Persentase
SDM BADAN POM Memenuhi Standar Kompetensi	4263	85,47%
Belum Memenuhi Standar Kompetensi	725	14,53%
SDM POM yang tersertifikasi	0	-
SDM BADAN POM yang sudah memiliki hasil penilaian kompetensi	4988	

Dari data capaian kompetensi SDM Badan POM pada Tabel di atas, apabila dilihat lebih detail untuk setiap unit kompetensi dapat digambarkan dalam Tabel 17.

Tabel 17. Capaian Kompetensi per level

Nilai Kompetensi per Level	Integritas	Kerjasama	Komunikasi	Orientasi pada Hasil	Pelayanan Publik	Pengembangan Diri dan Orang Lain	Mengelola Perubahan	Pengam-bilan Keputusan	Perekat Bangsa
1	99%	98%	105%	95%	94%	88%	98%	100%	102%
2	96%	90%	94%	82%	88%	79%	85%	90%	96%
3	88%	86%	90%	80%	81%	76%	81%	85%	86%
4	75%	82%	80%	76%	74%	73%	74%	74%	66%
5	83%	90%	75%	75%	70%	75%	75%	85%	67%

Berdasarkan Tabel 17 di atas, secara umum capaian kompetensi SDM Badan POM pada level 4 dan level 5 belum tercapai secara komprehensif untuk semua unit kompetensi.

Terkait masih banyaknya SDM Badan POM yang belum memenuhi capaian kompetensi berdasarkan level jabatannya, perlu dilakukan intervensi melalui kegiatan pemberian umpan balik atas hasil penilaian kompetensi. Kegiatan pemberian umpan balik ini menjadi aktivitas yang membantu SDM Badan POM untuk lebih memahami hasil penilaian kompetensi sehingga mereka dapat menyiapkan diri dalam pelaksanaan uji kompetensi ulang, sebagai bentuk

upaya dalam memperbaiki hasil penilaian kompetensi yang telah dilaksanakan sebelumnya.

Indikator kinerja Persentase SDM Badan POM 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.

Sertifikasi SDM POM merupakan pengakuan kompetensi bagi SDM di bidang pengawasan Obat dan Makanan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sertifikasi Kompetensi SDM POM merupakan program yang diinisiasi oleh Badan POM untuk meningkatkan pengawasan melalui perkuatan SDM internal serta tenaga profesional fungsi terkait pengawasan Obat dan Makanan.

Sertifikasi Kompetensi diharapkan dapat menjamin SDM yang memiliki skill dan mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sertifikasi SDM POM dilakukan melalui Program Prioritas Nasional, yang dilakukan melalui kegiatan Sertifikasi kompetensi oleh LSP Badan POM.

Dalam rangka mencapai sasaran strategis Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang kompeten dan profesional, Badan POM menyiapkan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan yang kompeten dan profesional melalui kegiatan sertifikasi kompetensi SDM baik dari kalangan industri, ASN, maupun masyarakat yang bergerak di bidang Pengawasan Obat dan Makanan. Sesuai dengan lisensi yang dimiliki dari BNSP, LSP Badan POM sebagai LSP P2 melakukan sertifikasi bagi peserta pelatihan berbasis kompetensi pada skema Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama dan District Food Inspector (DFI) Junior sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Keamanan Pangan. Dengan adanya efisiensi anggaran pada tahun 2025, beberapa kegiatan tidak dapat dilakukan termasuk kegiatan sertifikasi kompetensi. Pada Triwulan II Tahun 2025 kegiatan sertifikasi belum dilakukan dan dijadwalkan akan dilaksanakan pada Triwulan III dan Triwulan IV.

1.1.6. Analisis efisiensi dan efektivitas atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

Adapun analisis efisiensi indikator SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan dapat dilihat pada Tabel 18.

Tabel 18. Tingkat efisiensi IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi

Indikator Kinerja	Target Anggaran 2025	Realisasi Anggaran TW II 2025	Target Indikator TW II 2025	Realisasi Indikator TW II 2025	Tingkat Efisiensi
Persentase SDM Pengawasan Sediaan	1.096.135.000	317.435.049	85,5%	85,47%	2,45 (tidak efisien)

Indikator Kinerja	Target Anggaran 2025	Realisasi Anggaran TW II 2025	Target Indikator TW II 2025	Realisasi Indikator TW II 2025	Tingkat Efisiensi
Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi					

Dari tabel di atas, pada Triwulan II Tahun 2025 terlihat bahwa untuk IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan dinyatakan tidak efisien, artinya pencapaian output lebih tinggi dibandingkan penyerapan anggaran. Pencapaian output harus diimbangi oleh pencapaian input. Oleh karena itu sebagai tindak lanjut untuk perbaikan pada Triwulan III akan dilakukan percepatan penyerapan anggaran sesuai dengan perencanaan sehingga terdapat keseimbangan antara indikator input dan indikator output.

1.2. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan

1.2.1. Perbandingan target Triwulan II Tahun 2025 dengan realisasi Triwulan II Tahun 2025

Realisasi indikator Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan Triwulan II Tahun 2025 dibandingkan dengan target Triwulan II Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 19.

Tabel 19. Perbandingan Target Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan Triwulan II 2025

Indikator	Target TW II 2025 (%)	Realisasi TW II 2025 (%)	Capaian TW II 2025 (%)
SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan	40%	43,54%	108,85%

Capaian kinerja IKU SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan sampai dengan Triwulan II tahun 2025 adalah 108,85% dengan kategori “Sangat Baik”. Sebagai dampak dari implementasi kebijakan efisiensi anggaran tahun 2025, target perencanaan pengembangan kompetensi untuk periode bulan pertama hingga bulan keenam telah mengalami penyesuaian agar selaras dengan kapasitas fiskal organisasi. Secara rinci, tidak terdapat realisasi pada bulan Januari, sementara pada bulan Februari dan Maret tercapai masing-masing **142 dan 84 peserta**, dengan total kumulatif sebanyak **226 orang**. Jika dibandingkan dengan target perencanaan Triwulan I sebesar **213 orang**.

Pada Triwulan II Tahun 2025, target pengembangan kompetensi SDM Badan POM ditetapkan sebesar **40%** dari total target tahunan. Hingga akhir bulan Juni 2025, jumlah peserta pelatihan mencapai **633** orang secara akumulatif, atau setara dengan **43,54%** dari target tahunan. Target tahunan ditetapkan pada saat awal perencanaan yaitu sebesar **1.018** orang.

Realisasi ini menunjukkan **capaian sebesar 108,85%** terhadap target triwulan II, yang berarti pelaksanaan program pengembangan SDM dikategorikan sangat baik. Capaian tinggi ini terutama didukung oleh intensitas pelaksanaan pelatihan pada bulan April hingga Juni, yang mencatat peningkatan signifikan dalam jumlah peserta. **April 2025:** Tercatat 175 peserta mengikuti pelatihan, mencerminkan realisasi bulanan sebesar **113,64%** terhadap target bulan tersebut. **Mei 2025:** Sebanyak 155 peserta mengikuti pelatihan dengan realisasi **81,58%** dari target bulan Mei. **Juni 2025:** Sebanyak 77 peserta telah mengikuti pelatihan, dengan realisasi **70,00%** dari target bulan Juni.

Adapun rincian dari realisasi kegiatan pengembangan kompetensi pada Triwulan II 2025 adalah sebagai berikut:

Februari 2025

1. Pelatihan Food Inspector Dasar Bets 1, peserta 40 orang.
2. Pelatihan Food Inspector Dasar Bets 2, peserta 39 orang.
3. Pelatihan Jabatan Fungsional Arsiparis Penjenjangan, peserta 2 orang.
4. Pelatihan Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan Mastering, peserta 1 orang.
5. Pelatihan Jabatan Fungsional Penata Laksana Barang Penjenjangan, peserta 4 orang.
6. Pendidikan Lanjutan melalui Tugas Belajar, peserta 6 orang.
7. Webinar terkait Scholarship, peserta 50 orang.

Maret 2025

1. Pelatihan KIE Tingkat Kesulitan 1 Bets 1, peserta 40 orang.
2. Pelatihan PKP Pertama bagi Asesor LSP, peserta 24 orang.
3. Pelatihan DFI Bets 1 (Asesor dan WI), peserta 20 orang

April 2025

1. Pelatihan CDOB Junior, sebanyak 2 bets, peserta 79 orang.
2. Pelatihan DFI Junior Bets-1, peserta 17 orang.
3. Pelatihan Arsiparis Penjenjangan, peserta 1 orang.
4. Webinar Scholarship, Peserta 78 orang.

Mei 2025

1. Pelatihan DFI Bets 1, peserta 20 orang
2. Pelatihan FI Muda, peserta 80 orang
3. Webinar Scholarship, peserta 55 orang

Juni 2025

1. Pelatihan DFI, Peserta 25 orang
2. Peserta DFI Junior, peserta 24 orang
3. Webinar Scholarship, 28 orang

1.2.2. Perbandingan realisasi kinerja Triwulan II Tahun 2025 dengan Triwulan I Tahun 2025

Realisasi kinerja IKU Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan merupakan IKU yang serupa dengan IKU tahun 2024. Adapun perbandingan IKU ini pada Triwulan II tahun 2025 dibandingkan dengan Triwulan I Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 20.

Tabel 20. Perbandingan realisasi IKU Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan Triwulan II Tahun 2025 dengan Triwulan I Tahun 2025

Tahun 2025	IKU	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Triwulan I	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya oleh PPSDM POM	12	15,54	129,53
Triwulan II	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan	40	43,54	108,85

Jika dibandingkan dengan triwulan I tahun 2025, maka tren capaian indikator kinerja Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sebagaimana dalam Tabel 19. Pada Triwulan II Tahun 2025, indikator kinerja utama (IKU) *Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan* menunjukkan realisasi sebesar **43,54%**. Jika dibandingkan dengan target triwulan

II sebesar **40%**, maka capaiannya sebesar **108,85%**. Realisasi triwulan II menunjukkan peningkatan dibandingkan dengan triwulan I, namun capaiannya mengalami penurunan dibandingkan Triwulan sebelumnya, di mana IKU serupa pada Triwulan I Tahun 2025 mencapai **15,54%** dari target **12%**, dengan capaian sebesar **129,53%**.

Penurunan capaian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. **Kebijakan efisiensi anggaran nasional** melalui Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 berdampak langsung pada pengurangan alokasi anggaran untuk kegiatan pengembangan kompetensi, sehingga sejumlah rencana pelatihan harus ditunda atau disesuaikan pelaksanaannya.
2. **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.
3. **Proses adaptasi terhadap sistem prioritas baru** dan penjadwalan ulang kegiatan akibat keterbatasan daya dukung teknis dan logistik juga mempengaruhi kecepatan eksekusi program pelatihan pada awal tahun.
4. 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 berikut:

Tabel 21. Perbandingan Target RAPK Indikator Presentase SDM Badan POM yang dikembangkan Kompetensinya Sesuai Perencanaan Sebelum dan Setelah Revisi

No	Indikator	Target Sebelum Revisi			Target Setelah Revisi		
		B04	B05	B06	B04	B05	B06
1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan	18	24	30	27,58	34	40

Walaupun demikian, capaian ini tetap mencerminkan upaya organisasi dalam menjaga kontinuitas program strategis, dengan pelaksanaan kegiatan secara bertahap dan terarah, serta tetap mengedepankan efektivitas dan kesesuaian dengan kebutuhan kompetensi prioritas. Ke depan, akselerasi pelaksanaan program di triwulan berikutnya menjadi fokus utama untuk mendorong pemenuhan target tahunan secara optimal.

1.2.3. Perbandingan realisasi kinerja Triwulan II tahun 2025 dengan target Tahun 2025

Perbandingan realisasi kinerja IKU Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan Triwulan II dengan target Tahun 2025 dilihat pada Tabel 22.

**Tabel 22. Perbandingan Realisasi Triwulan II Tahun 2025
Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya
sesuai dengan perencanaan dengan target tahunan 2025**

Indikator	Target Tahun 2025	Target TW II 2025	Realisasi TW II 2025	Capaian TW II Dibandingkan Target Tahunan	Kategori
Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	70%	40%	43,54%	62,20%	Perlu Upaya Keras

Tabel 22 menunjukkan bahwa realisasi pengembangan kompetensi SDM Badan POM pada Triwulan II Tahun 2025 mencapai **43,54%**, lebih tinggi dari target triwulan sebesar **40%**, atau setara dengan **62,20%** terhadap target tahunan sebesar **70%**. Kesenjangan antara target dan realisasi ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk dampak kebijakan efisiensi anggaran nasional serta penyesuaian jadwal pelaksanaan kegiatan pelatihan yang membutuhkan waktu koordinasi tambahan di awal tahun.

Sebagai bagian dari strategi pemulihan kinerja, diperlukan langkah-langkah percepatan pada triwulan berikutnya. Salah satu pendekatan yang krusial adalah **penyesuaian metode penyelenggaraan pelatihan**. Pengembangan kompetensi tidak hanya perlu disesuaikan dari sisi waktu dan anggaran, tetapi juga dari sisi format pelaksanaannya. Pemanfaatan metode *blended learning*, *e-learning* interaktif, *microlearning*, serta model *in-house training* yang lebih adaptif dan efisien perlu dioptimalkan untuk meningkatkan daya jangkauan peserta dengan biaya yang lebih terkendali.

Meskipun capaian awal belum ideal, PPSDM POM memiliki ruang strategis untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan program pengembangan SDM di sisa tahun 2025. Optimalisasi metode penyelenggaraan pelatihan tersebut diharapkan mampu menjaga kesinambungan pencapaian target tahunan sekaligus mendukung agenda peningkatan

kualitas SDM pengawas obat dan makanan yang adaptif terhadap tantangan regulasi dan dinamika pengawasan obat dan makanan.

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

Realisasi indikator *SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan* pada Triwulan II tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan di awal tahun, dengan capaian **108,85%**, dengan kategori **Sangat Baik**. Adapun upaya peningkatan kinerja dan perbaikan ke depan untuk mendukung Indikator SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan adalah sebagai berikut:

1. **Percepatan Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Prioritas**

Mengoptimalkan kegiatan pelatihan yang memiliki prioritas tinggi dan relevansi langsung terhadap tugas pokok dan fungsi Badan POM, dengan fokus pada pelatihan yang mendukung pencapaian target tahunan.

2. **Penyesuaian Metode Penyampaian Pelatihan**

Menerapkan **metode *blended learning***, yang mengkombinasikan pelatihan tatap muka dengan pelatihan daring untuk memperluas jangkauan peserta dan meminimalkan biaya. Pemanfaatan **platform *e-learning*** dan ***microlearning*** juga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan tanpa mempengaruhi kualitas materi.

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

Melakukan **monitoring dan evaluasi secara berkala** untuk memastikan bahwa pelatihan yang dijadwalkan berjalan sesuai dengan rencana, serta melakukan penyesuaian bila diperlukan untuk memaksimalkan

hasil yang dicapai.

4. **Peningkatan Sumber Daya Internal**

Memperkuat kapasitas penyelenggara pelatihan internal dengan memberikan pelatihan kepada pengelola pelatihan di unit-unit terkait, sehingga dapat mempercepat proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pelatihan secara lebih efisien.

5. **Fleksibilitas Penjadwalan Pelatihan**

Mengadaptasi **penjadwalan ulang kegiatan pelatihan** dengan mempertimbangkan ketersediaan sumber daya dan anggaran, serta melakukan pembagian sesi pelatihan secara lebih efisien untuk mencapai angka target yang lebih optimal.

Dengan langkah-langkah strategis tersebut, diharapkan Badan POM dapat memastikan pencapaian target kompetensi SDM di tahun 2025. Keberhasilan dalam perbaikan ini akan mendukung pencapaian sasaran strategis yang lebih luas dalam peningkatan kualitas SDM pengawas yang profesional dan adaptif terhadap tantangan pengawasan obat dan makanan.

1.2.5. **Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang keberhasilan pencapaian pernyataan kinerja.**

Pencapaian pernyataan kinerja PPSDM POM dalam meningkatkan kompetensi SDM secara terencana sangat ditentukan oleh efektivitas dan ketepatan program serta kegiatan pengembangan yang dilaksanakan. Beberapa program yang secara langsung menunjang keberhasilan capaian indikator *Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan* antara lain adalah: **penyusunan dan pemutakhiran Rencana Pengembangan Kompetensi Tahunan (RPKT)** di masing-masing unit kerja, pelaksanaan **pelatihan**

berbasis kebutuhan (*need-based training*) yang difokuskan pada bidang pengawasan prioritas, serta program **pelatihan dasar dan lanjutan jabatan fungsional**.

Sebagai upaya efisiensi anggaran sekaligus perluasan cakupan, Badan POM mulai mengembangkan 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.

Selain itu, keberhasilan juga didukung oleh 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.

Dengan memastikan keterpaduan antara program perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan pengembangan kompetensi, serta mengoptimalkan metode pembelajaran inovatif dan kontekstual seperti OJT, Badan POM memiliki pondasi kuat untuk terus meningkatkan kinerja SDM secara berkelanjutan dan efisien, sekaligus mendukung capaian pernyataan kinerja organisasi secara menyeluruh.

1.2.6 Analisis efisiensi dan efektivitas atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

Adapun analisis efisiensi indikator SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan dapat dilihat pada Tabel 23.

Tabel 23. Tingkat efisiensi IKU Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan

Indikator Kinerja	Target Anggaran 2025	Realisasi Anggaran TW II 2025	Target Indikator TW II 2025	Realisasi Indikator TW II 2025	Tingkat Efisiensi
Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan	3.568.213.000	1.613.950.494	40%	43,54%	1,41 (tidak efisien)

Dari tabel di atas, pada Triwulan II Tahun 2025 terlihat bahwa untuk IKU Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan dinyatakan tidak efisien, artinya pencapaian output lebih tinggi dibandingkan penyerapan anggaran. Pencapaian output harus diimbangi oleh pencapaian input. Oleh karena itu sebagai tindak lanjut untuk perbaikan pada Triwulan III akan dilakukan percepatan penyerapan anggaran sesuai dengan perencanaan sehingga terdapat keseimbangan antara indikator input dan indikator output.

1.3. Indeks BerAKHLAK

Indeks BerAKHLAK didapatkan dari hasil survei BerAKHLAK yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Capaian kinerja IKU Indeks Reformasi Birokrasi Badan POM Core Values BerAKHLAK yang dicapai sampai dengan akhir tahun 2024 adalah 77,9 dengan kategori A atau sehat. Survei oleh Kementerian PAN dan RB digunakan menggunakan metode skala *likert* dan pengumpulan data dukung implementasi budaya. Indikator ini dihitung pada akhir

tahun 2025 sehingga tidak dapat dilakukan perhitungan pada Triwulan II. Sedangkan target Tahun 2025 untuk indikator Indeks BerAKHLAK adalah 65.

Beberapa rencana kerja PPSDM POM untuk meningkatkan indeks BerAKHLAK pada tahun 2025 adalah sebagai berikut :

1. Pembentukan Agen Perubahan dan rencana aksi tahun 2025.
2. Sosialisasi BerAKHLAK yang akan diselenggarakan 1 kali per triwulan.
3. Survei Mandiri BerAKHLAK.
4. *Agent of Change (AoC) Award*.
5. Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi AoC.

Adapun kegiatan yang sudah dilakukan sampai dengan triwulan II Tahun 2025 untuk mendukung pencapaian indikator ini antara lain:

Triwulan I

1. Pembentukan Agen Perubahan dan penyusunan rencana aksi Agen Perubahan Tahun 2025.
2. Sosialisasi BerAKHLAK melalui konsep Leader Dialogue dengan tema Kesehatan Mental, Jiwa dan Raga.

Triwulan II

1. Monitoring rencana aksi agen perubahan triwulan I.
2. Sosialisasi BerAKHLAK melalui konsep Leader Dialogue dengan tema Integritas dalam Kepemimpinan.
3. Survei Mandiri BerAKHLAK dengan hasil indeks BerAKHLAK sebesar 64,7 (Cukup Sehat).

Sasaran Strategis 2: Layanan Publik PPSDM POM yang prima

Sasaran Strategis ini memiliki 1 (satu) indikator kinerja utama, yaitu: Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM dengan target 4,05 pada akhir tahun 2025. Indikator ini dinilai secara tahunan oleh Biro Hukum dan Organisasi, sehingga pada Triwulan II belum dapat ditentukan realisasinya. Penilaian

akan dilakukan setelah keseluruhan periode tahun berjalan selesai, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

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

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

1. Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM

Penilaian ZI menjadi salah satu bagian dari indikator Terwujudnya Tata Kelola Pemerintah yang optimal. Dalam prosesnya telah dilaksanakan rencana aksi yang mendukung pelaksanaan program RB dan ZI di PPSPDM POM. Pada TW 1 telah dilakukan pengisian LKE 2024-2025 (TW 1) serta pemenuhan data dukung. Hasil penilaian ZI ini terbit di akhir tahun setelah proses penilaian oleh Tim Penilaian ZI yang dilakukan oleh Inspektorat. Pada TW 2 telah dilakukan 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 SDM di PPSPDM POM.

2. Nilai AKIP PPSPDM POM

Nilai AKIP PPSPDM POM diperoleh dari hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) oleh APIP, dan nilainya diperoleh diakhir tahun. Pada tahun 2025, target nilai AKIP PPSPDM POM adalah sebesar 80,15.

Pada Triwulan I tahun 2025, kegiatan yang sudah dilakukan sebagai upaya pencapaian nilai AKIP PPSPDM POM tahun 2025 adalah penyusunan rencana tindak lanjut atas rekomendasi penilaian SAKIP PPSPDM POM tahun 2024, penilaian SAKIP mandiri serta pemenuhan data dukung untuk penilaian SAKIP 2025.

Pada Triwulan II tahun 2025, kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan capaian nilai AKIP PPSDM POM adalah sosialisasi Renstra dan Manual IKU, sebagai upaya meningkatkan *awareness* pegawai dalam implementasi komponen SAKIP di lingkungan PPSDM POM.

3. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM

Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM diperoleh dari nilai Evaluasi Kinerja Anggaran dan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran, yang nilainya diperoleh pada akhir tahun. Pada tahun 2025, target indikator Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM adalah 5.

Pada Triwulan II tahun 2025 telah dilakukan monitoring realisasi dan pelaksanaan anggaran sebagai upaya pengawalan nilai indikator kinerja pelaksanaan anggaran yang dilakukan setiap bulan.

4. Indeks Manajemen Risiko PPSDM POM

Pengukuran terhadap indikator Indeks Manajemen Risiko PPSDM POM belum dilaksanakan pada Triwulan II Tahun 2025. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), setiap pimpinan instansi pemerintah diwajibkan untuk melakukan penilaian risiko secara berkala.

Manajemen Risiko sendiri merupakan pendekatan yang sistematis, mencakup budaya, proses, dan struktur organisasi, yang bertujuan untuk menentukan langkah terbaik dalam menghadapi risiko demi tercapainya tujuan atau sasaran organisasi. Adapun target Indeks Manajemen Risiko PPSDM POM Tahun 2025 adalah 3.05.

Pada Triwulan II Tahun 2025, telah dilakukan pengisian kertas kerja Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi (SPIP-T) sebagai upaya memantau dan memonitoring pengendalian risiko di lingkungan PPSDM POM.

3.2. TINDAK LANJUT REKOMENDASI HASIL EVALUASI

Pada subbab ini diuraikan progres tindak lanjut atas poin-poin rekomendasi yang diperoleh dari hasil analisis akuntabilitas per indikator yang disampaikan pada laporan kinerja triwulan sebelumnya dan rekomendasi triwulan yang bersangkutan. Uraian terkait hal tersebut disampaikan dalam format matriks Progres Tindak Lanjut Rekomendasi atas Laporan Kinerja Triwulan sebelumnya dan Rekomendasi atas Evaluasi Kinerja Triwulan yang Bersangkutan sebagaimana dalam Tabel 24, Tabel 25 dan Tabel 26.

Atas rekomendasi yang sudah ditindaklanjuti terbukti meningkatkan capaian kinerja. Sebagai contoh pada indikator “Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi”, pendampingan sebelum uji kompetensi dan sosialisasi terkait Standar Kompetensi JF PFM dapat meningkatkan capaian pemenuhan kompetensi. Selanjutnya pada indikator “Persentase SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan” , perubahan metode pembelajaran dan penyesuaian target RAPK terbukti dapat meningkatkan capaian kinerja di triwulan II.

Tabel 24. Progres Tindak Lanjut Rekomendasi atas Laporan Kinerja Triwulan Sebelumnya

No	Indikator	Kondisi Awal	Rekomendasi	Time- line (a)	Progres Rencana Aksi			Kondisi Akhir
					Rencana Aksi yang sudah selesai	Belum***		
						Rencana Aksi belum selesai	Timeline (b)	
1	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	Tidak semua peserta memahami standar kompetensi yang diujikan.	Perlu mengintensifkan persiapan dan pendampingan sebelum Uji/Sertifikasi Kompetensi.	Triwulan II Tahun 2025	Telah dilaksanakan sosialisasi melalui webinar terkait Standar Kompetensi JF PFM pada tanggal 16 Juni 2025	-	-	Capaian Realisasi Indikator Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi

No	Indikator	Kondisi Awal	Rekomendasi	Time-line (a)	Progres Rencana Aksi			Kondisi Akhir
					Rencana Aksi yang sudah selesai	Belum***		
						Rencana Aksi belum selesai	Timeline (b)	
								mengalami peningkatan dari periode sebelumnya.
2	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	- Penyesuaian Target belum ditetapkan - Penyesuaian Metode Pengembangan Kompetensi menjadi Blended Learning tidak maksimal akibat ketersediaan jaringan internet penyelenggara dan peserta. - Pelatihan Teknis dengan Praktek Kerja Lapangan yang dilaksanakan terintegrasi dengan Pekerjaan terkendala ketersediaan sarana dan fasilitator lapangan sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan.	- Kegiatan Pengembangan Kompetensi dilaksanakan sesuai dengan Perencanaan terkini yang disesuaikan dengan Inpres Efisiensi Anggaran. - Pelaksanaan PKL di koordinasikan dengan UPT Koordinator.	Triwulan II Tahun 2025	- Pengembangan kompetensi di semester 1 telah dilakukan sesuai dengan perencanaan - Pelatihan yang dilaksanakan pada semester 1 telah mengadopsi konsep Pelatihan terintegrasi Pekerjaan yang memanfaatkan pendamping PKL dari Fasilitator di unit pengusul peserta pelatihan.	-	-	Capaian Realisasi indikator Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan mengalami peningkatan dari periode sebelumnya.
3	Indeks BerAKHLAK	*capaian di akhir tahun	*capaian di akhir tahun	-	-	-	-	-

No	Indikator	Kondisi Awal	Rekomendasi	Time- line (a)	Progres Rencana Aksi			Kondisi Akhir
					Rencana Aksi yang sudah selesai	Belum***		
						Rencana Aksi belum selesai	Timeline (b)	
4	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	*capaian di akhir tahun	*capaian di akhir tahun	-	-	-	-	-
5	Nilai Pembangunan ZI PPSDM	*capaian di akhir tahun	*capaian di akhir tahun	-	-	-	-	-
6	Nilai AKIP PPSDM	*capaian di akhir tahun	*capaian di akhir tahun	-	-	-	-	-
7	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM	*capaian di akhir tahun	*capaian di akhir tahun	-	-	-	-	-
8	Indeks Manajemen Risiko PPSDM	*capaian di akhir tahun	*capaian di akhir tahun	-	-	-	-	-

Tabel 25. Rekomendasi atas Evaluasi Kinerja Triwulan yang Bersangkutan

No	Indikator	Kondisi Awal	Rekomendasi	Time- line (a)	Progres Rencana Aksi			Kondisi Akhir
					Rencana Aksi yang sudah selesai	Belum***		
						Rencana Aksi belum selesai	Timeline (b)	
1	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	Pelaksanaan Penilaian Kompetensi masih dalam masa transisi setelah ditetapkannya Standar Kompetensi JF PFM sesuai Keputusan Menpan RB Nomor 24 Tahun 2024, yang	Penyusunan tools penilaian kompetensi JF PFM di Triwulan III.	Triwulan III Tahun 2025	-	- Penyusunan tools penilaian kompetensi JF PFM di Triwulan III.	Triwulan III Tahun 2025	-

No	Indikator	Kondisi Awal	Rekomendasi	Time- line (a)	Progres Rencana Aksi			Kondisi Akhir
					Rencana Aksi yang sudah selesai	Belum***		
						Rencana Aksi belum selesai	Timeline (b)	
		diikuti dengan penyiapan tools penilaian kompetensi. Penjadwalan kegiatan penyusunan tools penilaian kompetensi mundur dari jadwal, karena asesor teknis yang dilibatkan dalam penyusunan soal ikut terlibat dalam pelaksanaan uji kompetensi di batch 2 (periode Mei).						
2	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan.	Peningkatan capaian pelatihan secara kuantitatif didukung oleh pemanfaatan platform pembelajaran online yang memungkinkan pelaksanaan pelatihan secara fleksibel, efisien, dan menjangkau peserta dari berbagai wilayah tanpa batasan geografis. Hal ini mendorong perluasan akses dan peningkatan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan dalam satu periode waktu. Namun demikian, dari sisi kualitas, pelaksanaan pelatihan daring masih menghadapi sejumlah hambatan, antara lain keterbatasan infrastruktur teknologi, kualitas sinyal atau jaringan internet yang tidak merata, terutama di daerah, serta perbedaan tingkat literasi digital di kalangan peserta. Hambatan tersebut berdampak pada kurang optimalnya interaksi dalam proses pembelajaran, pemahaman materi, serta pencapaian	- Dengan mempertimbangkan keterbatasan anggaran, tindak lanjut difokuskan pada optimalisasi sumber daya yang sudah tersedia. Pertama, penguatan literasi digital peserta dilakukan melalui modul panduan dan video tutorial mandiri yang dapat diakses secara daring tanpa memerlukan pelatihan tambahan. - Pengembangan metode pembelajaran campuran (blended learning) akan dioptimalkan agar pelatihan tidak hanya	Triwulan Triwulan III Tahun 2025	-	- Dengan mempertimbangkan keterbatasan anggaran, tindak lanjut difokuskan pada optimalisasi sumber daya yang sudah tersedia. Pertama, penguatan literasi digital peserta dilakukan melalui modul panduan dan video tutorial mandiri yang dapat diakses secara daring tanpa memerlukan pelatihan tambahan. - Pengembangan metode pembelajaran campuran (blended learning) akan	Triwulan III Tahun 2025	-

No	Indikator	Kondisi Awal	Rekomendasi	Time- line (a)	Progres Rencana Aksi			Kondisi Akhir
					Rencana Aksi yang sudah selesai	Belum***		
						Rencana Aksi belum selesai	Timeline (b)	
		kompetensi yang diharapkan. Oleh karena itu, meskipun aspek kuantitas menunjukkan tren positif, upaya perbaikan pada aspek kualitas perlu menjadi perhatian agar tujuan pelatihan dapat tercapai secara menyeluruh dan berkelanjutan.	mengandalkan sistem daring penuh, melainkan juga diimbangi dengan sesi tatap muka atau bimbingan langsung pada tahap-tahap penting.			dioptimalkan agar pelatihan tidak hanya mengandalkan sistem daring penuh, melainkan juga diimbangi dengan sesi tatap muka atau bimbingan langsung pada tahap-tahap penting.		
3	Indeks BerAKHLAK.	*capaian di akhir tahun	*capaian di akhir tahun	-	-	-	-	-
4	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM.	*capaian di akhir tahun	*capaian di akhir tahun	-	-	-	-	-
5	Nilai Pembangunan ZI PPSDM.	*capaian di akhir tahun	*capaian di akhir tahun	-	-	-	-	-
6	Nilai AKIP PPSDM.	*capaian di akhir tahun	*capaian di akhir tahun	-	-	-	-	-
7	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM.	*capaian di akhir tahun	*capaian di akhir tahun	-	-	-	-	-
8	Indeks Manajemen Risiko PPSDM.	*capaian di akhir tahun	*capaian di akhir tahun	-	-	-	-	-

Selain itu juga disusun rencana tindak lanjut saran perbaikan atas hasil evaluasi SAKIP PPSPDM POM tahun 2024 sebagaimana dapat dilihat dalam Tabel 26 berikut:

Tabel 26. Rencana Tindak Lanjut Rekomendasi atas penilaian SAKIP 2024

No	Rekomendasi	Rencana Tindak Lanjut	Timeline	Progress
1	Perencanaan Kinerja			
1	a Menyusun kertas kerja indikator SMART-C sesuai Pedoman Penyusunan, Reviu, Pemantauan dan Evaluasi Rencana Strategis Tahun 2020-2024 di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan	Kertas kerja indikator SMART telah disusun namun belum mencantumkan aspek C (<i>continuous improvement</i>). Atas kertas kerja yang telah disusun akan dilakukan penyesuaian agar dapat menambahkan aspek <i>continuous improvement</i> pada analisis tiap indikator sehingga aspek SMART-C dapat terpenuhi.	TW II 2025	Kertas kerja SMART C telah selesai disusun pada bulan Mei.
	b Menyusun matriks reviu target indikator yang disahkan dengan menyajikan:		TW II 2025	
	- Realisasi indikator tahun sebelumnya			
	- Justifikasi target lebih rendah dibandingkan dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya	Melakukan penyusunan matriks reviu target indikator dengan menyampaikan informasi terkait realisasi indikator tahun sebelumnya dan justifikasi jika terdapat target indikator yang lebih rendah dibandingkan target saat ini.		Telah dilakukan penyusunan kertas kerja penetapan target indikator PPSPDM POM Tahun 2025 dengan menyampaikan informasi realisasi tahun sebelumnya, dan kertas kerja telah disahkan oleh Kepala PPSPDM POM.
	c Memastikan keselarasan penyajian informasi target indikator kinerja pada dokumen SAKIP	Atas dokumen perencanaan dan pelaporan yang menyajikan informasi target indikator kinerja akan dilakukan reviu oleh Auditor Internal untuk memastikan kebenaran dan keselarasan informasi pada masing-masing dokumen SAKIP.	TW I - TW IV 2025	Telah dilakukan pemastian penyajian data melalui rapat evaluasi internal dan dituangkan dalam laporan evaluasi internal yang menjadi dasar penyusunan laporan kinerja interim di Triwulan II. Laporan internal dan laporan

No	Rekomendasi		Rencana Tindak Lanjut	Timeline	Progress
					kinerja interim juga melalui review auditor internal.
2	Pengukuran Kinerja				
2	a	Menyusun manual IKU sesuai Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BADAN POM	Telah disusun manual IKU 2025 yang sesuai dengan Pedoman Penyelenggaraan SAKIP di lingkungan BADAN POM	TW I 2025	Dokumen Manual IKU sudah disusun dan ditetapkan pada Triwulan I Tahun 2025
	b	Menyempurnakan SOP Mikro Pengumpulan dan Pelaporan Data Capaian Kinerja PPSDM POM dengan mekanisme perubahan/kesalahan data kinerja	Melakukan reviu SOP Mikro Pengumpulan dan Pelaporan Data Capaian Kinerja PPSDM POM dengan menambahkan mekanisme jika terjadi kesalahan atau perubahan data capaian kinerja.	TW II 2025	Reviu dan Revisi SOP Mikro Pengumpulan dan Pelaporan Data Capaian Kinerja PPSDM POM dengan mekanisme perubahan/kesalahan data kinerja telah dilakukan pada bulan Mei tahun 2025
	c	Memastikan keselarasan cara perhitungan indikator kinerja pada dokumen RHPK dan manual IKU	Melakukan monitoring dan evaluasi perhitungan kinerja masing-masing indikator dengan melampirkan cara perhitungan yang sesuai dengan dokumen Manual IKU, serta melampirkan dokumen data dukung capaian tersebut agar mudah tertelusur, serta dapat diyakini kebenarannya.	TW I - TW IV 2025	Monitoring dan evaluasi perhitungan capaian kinerja sudah dilakukan, dan dalam penyusunan Laporan Evaluasi Internal juga sudah mencantumkan kertas kerja perhitungan capaian kinerja.
	d	Menyusun dokumen RHPK dilengkapi dengan angka pembilang dan penyebut perhitungan indikator	Melakukan monitoring dan evaluasi perhitungan kinerja masing-masing indikator dengan melampirkan cara perhitungan yang sesuai dengan dokumen Manual IKU, serta melampirkan dokumen data dukung capaian tersebut agar mudah tertelusur, serta dapat diyakini kebenarannya.	TW I - TW IV 2025	Monitoring dan evaluasi perhitungan capaian kinerja sudah dilakukan, dan dalam penyusunan Laporan Evaluasi Internal juga sudah mencantumkan kertas kerja perhitungan capaian kinerja.

No	Rekomendasi		Rencana Tindak Lanjut	Timeline	Progress
	e	Memastikan penggunaan sumber data yang valid dalam melakukan pengukuran kinerja sehingga tidak terjadi perbedaan penyajian realisasi kinerja pada aplikasi SIMETRIS, Laporan Evaluasi Internal, dan Laporan Kinerja	- Melakukan monitoring dan evaluasi perhitungan kinerja masing-masing indikator dengan melampirkan cara perhitungan yang sesuai dengan dokumen Manual IKU, serta melampirkan dokumen data dukung capaian tersebut agar mudah tertelusur, serta dapat diyakini kebenarannya. - Menyelaraskan data kinerja pada Simetris, Laporan Internal dan Laporan Kinerja dengan melibatkan Auditor Internal sebagai <i>reviewer</i>	TW I - TW IV 2025	Pada laporan Triwulan I sudah melibatkan Auditor Internal sebagai <i>reviewer</i> .
	f	Melakukan pengisian kendala dan Rencana Tindak Lanjut (RTL) pada aplikasi SIMETRIS secara tertib dan memadai	Menyampaikan informasi kendala yang dialami dalam pencapaian kinerja, beserta rencana tindak lanjut yang akan dimonitoring pada periode berikutnya.	TW I - TW IV 2025	Informasi terkait kendala dan rencana tindak lanjut telah disampaikan dalam pelaporan capaian kinerja 2025 pada aplikasi SIMETRIS.
3	Pelaporan Kinerja				
3	a	Menyusun Laporan Kinerja tahunan dengan:	- Melakukan penyusunan Laporan Kinerja Interim dan Tahunan mengacu pada Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Badan POM sehingga informasi disajikan secara lengkap dan tertelusur. - Atas dokumen perencanaan dan pelaporan yang menyajikan informasi target indikator kinerja akan dilakukan reuiu oleh Auditor Internal untuk memastikan kebenaran dan keselarasan informasi pada masing-masing dokumen SAKIP.	TW I - TW IV 2025	- Penyusunan laporan kinerja interim Triwulan I dan II sudah mengacu pada pedoman penyelenggaraan SAKIP di Lingkungan Badan POM. - Pada Triwulan I dan II tahun 2025 penyajian data realisasi sudah melalui <i>review</i> Auditor Internal.
		- Membandingkan target dan realisasi inikator kinerja minimal 2 (dua) tahun sebelumnya secara berurutan			
		- Menyajikan analisis efisiensi atas penggunaan sumber daya per sasaran			
	b	Menyusun Laporan Kinerja Interim dengan menyajikan:			
		- Penjelasan terkait adanya penambahan indikator kinerja,			
		- Kondisi sebelum dan sesudah rencana aksi pada matriks monitoring tindak lanjut rekomendasi			
	- Rencana aksi periode sebelumnya yang selaras antara Laporan Kinerja Interim dan Laporan Evaluasi Internal				

No	Rekomendasi	Rencana Tindak Lanjut	Timeline	Progress
	- Perbandingan realisasi kinerja triwulan bersangkutan dengan realisasi kinerja triwulan sebelumnya			
	c Memastikan keselarasan penyajian realisasi kinerja pada SIMETRIS, SKP Pimpinan, Laporan Evaluasi Internal, dan Laporan Kinerja			
4	Pelaporan Kinerja			
4	a Merencanakan pengembangan kompetensi personil Tim Reformasi Birokrasi 2024 (Kelompok Kerja Akuntabilitas) terkait implementasi SAKIP	Mewajibkan seluruh personil kelompok kerja Akuntabilitas untuk mengikuti bimtek terkait SAKIP melalui pembelajaran mandiri di IDEAS.	TW II 2025	- Pengembangan kompetensi personil akuntabilitas dan tim penyusun laporan kinerja sudah dilakukan pada TW I 2025.
	b Menyusun Laporan Evaluasi Internal sesuai dengan pedoman Penyelenggaraan SAKIP BADAN POM yaitu menyajikan:	- Melakukan penyusunan Laporan Evaluasi Internal mengacu pada Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Badan POM sehingga informasi disajikan secara lengkap dan tertelusur.	TW I - TW IV 2025	- Penyusunan laporan evaluasi internal Triwulan I sudah mengacu pada pedoman penyelenggaraan SAKIP di Lingkungan Badan POM.
	- Analisis capaian target output beserta identifikasi kendala/hambatan, rencana tindak lanjutnya			- Pada Triwulan I tahun 2025 penyajian data realisasi sudah melalui <i>review</i> Auditor Internal
	- Evaluasi atas Rencana Aksi Perjanjian Kinerja (RAPK) terkait target, capaian kinerja dan realisasi anggaran per bulan dalam triwulan bersangkutan	- Atas dokumen perencanaan dan pelaporan yang menyajikan informasi target indikator kinerja akan dilakukan rewiu oleh Auditor Internal untuk memastikan kebenaran dan keselarasan informasi pada masing-masing dokumen SAKIP.		
	- Lampiran kertas kerja berupa Rekapitulasi Hasil Pelaksanaan Kegiatan (RHPK)			
	- Identifikasi kendala dan rencana tindak lanjut yg memadai			

3.3. 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).

Realisasi anggaran PPSDM POM sampai dengan Triwulan II tahun 2025 sebesar Rp 5.062.754.752,00 (lima milyar enam puluh dua juta tujuh ratus lima puluh empat ribu tujuh ratus lima puluh dua rupiah) atau sebesar 48,15% (empat puluh delapan koma lima belas persen) jika dibandingkan dengan total pagu setelah dikurangi blokir, dan 14,55% (empat belas koma lima lima persen) jika dibandingkan dengan pagu awal sebelum blokir mandiri.

Pagu dan realisasi anggaran berdasarkan Sasaran Strategis dan Kegiatan dapat dilihat pada Tabel 27 dan Tabel 28.

**Tabel 27. Pagu dan Realisasi Keuangan berdasarkan Sasaran Strategis
PPSDM POM Tahun 2025**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Pagu setelah Efisiensi (Rp)	Realisasi TW II Tahun 2025 (Rp)	Capaian (%)
1.	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	1.096.135.000	317.435.049	28,96
		Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	3.568.213.000	1.613.950.494	45,23
		Indeks BerAKHLAK	134.923.000	78.972.949	58,53
2	Layanan Publik PPSPDM POM yang Prima	Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM	205.200.000	134.432.877	65,51
3	Terwujudnya tatakelola pemerintah yang optimal PPSPDM	Nilai Pembangunan ZI PPSPDM	8.161.000	3.897.285	47,75
		Nilai AKIP PPSPDM	210.630.000	1.882.000	0,89
		Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM	5.281.724.000	2.910.302.098	55,10
		Indeks Manajemen Resiko PPSPDM	10.630.000	1,882,000	17,70
Total			10.515.616.000	5.062.754.752	48,15

Tabel 28. Pagu dan Realisasi Keuangan berdasarkan Kegiatan Pusat PPSPDM POM tahun 2025

No	Kegiatan	Pagu 2025 setelah efisiensi (Rp)	Realisasi TW II Tahun 2025 (Rp)	Capaian (%)
1.	Layanan Perpustakaan	205.200.000	134.432.877	65,51
2	Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	90.000.000	0	0

No	Kegiatan	Pagu 2025 setelah efisiensi (Rp)	Realisasi TW II Tahun 2025 (Rp)	Capaian (%)
3	Pelaksanaan Layanan BMN	0	0	0
4	Pelaksanaan Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	8.161.000	3.897.285	47,75
5	Gaji dan Tunjangan	3.972.345.000	2.211.180.256	55,66
6	Operasional dan Pemeliharaan Kantor	1.330.639.000	702.885.842	52,82
7	Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran	200.000.000	0	0
8	Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen / Perangkat / Soal Penilaian Kompetensi Pegawai.	34.200.000	5.100.000	14,91
9	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	161.162.000	56.142.632	34,84
10	Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	317.870.000	239.042.066	75,20
11	Sertifikasi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	571.013.000	87.370.947	15,30
12	Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Kompetensi Pegawai.	385.611.000	183.290.333	47,53
13	Pengembangan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan	2.726.259.000	1.196.654.972	43,77
14	Pengembangan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	378.233.000	163.784.593	44,24
15	Penguatan Core Value ASN BerAKHLAK	134.923.000	78.972.949	58,53
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		10.515.616.000	5.062.754.752	48,15

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

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

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

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

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

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

Efisiensi diukur dengan membandingkan indeks efisiensi (IE) terhadap standar efisiensi (SE). Apabila $IE \geq SE$ maka kegiatan dianggap efisien, apabila $IE < SE$ 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 sebagaimana dalam Tabel 29.

Tabel 29. 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)

Dari tabel diatas, pada Triwulan II tahun 2025 terdapat 2 (dua) indikator masuk dalam kategori “Tidak Efisien”, dan 6 (enam) indikator belum dapat dilakukan perhitungan karena capaiannya diperoleh di akhir tahun. Penyebab masih terdapatnya kegiatan yang masuk dalam kategori tidak efisien dikarenakan persentase realisasi input (anggaran) lebih rendah dibandingkan persentase realisasi output (capaian fisik), yang menyebabkan Indeks Efisiensi (IE) > Standar Efisiensi (SE) dan Tingkat Efisiensi melebihi 1,81 sehingga capaiannya sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dan masuk ke dalam kategori Tidak Efisien. Oleh karena itu kedepannya percepatan realisasi anggaran harus ditingkatkan untuk mencapai tingkat efisiensi yang optimal.

Dalam konteks ini, tingkat efisiensi adalah bersifat relatif, artinya kegiatan yang dinyatakan efisien dalam laporan ini dapat berubah menjadi tidak efisien setelah dievaluasi/diaudit oleh pihak lain, begitu pula sebaliknya. Dalam laporan ini, perhitungan efisiensi kegiatan hanya didasarkan pada rasio antara output dan input, yang hanya berupa dana. Ke depan pengukuran efisiensi kegiatan perlu juga mempertimbangkan input yang lain, dengan dukungan data yang lebih memadai. Formulir pengukuran efisiensi kegiatan secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran 6 laporan ini.

BAB IV PENUTUP

4.1. KESIMPULAN

Nilai Kinerja Organisasi PPSDM POM pada Triwulan II Tahun 2025 memperoleh predikat “Istimewa” dengan nilai sebesar 104,41. Hal ini mengacu pada capaian Sasaran Strategis Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang terdiri dari Indikator Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi dengan capaian 99,96% kriteria “cukup” dan Indikator Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan dengan capaian 108,85 kriteria “sangat baik”. Dua Sasaran Strategis lainnya yaitu Layanan Publik PPSDM POM yang Prima dan Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Optimal PPSDM, serta Enam Indikator Kinerja lainnya belum dapat disimpulkan karena capaian dihitung pada akhir tahun.

Dua indikator dikategorikan “Tidak Efisien”, yaitu Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi dengan nilai 2,45 (dua koma empat lima) dan indikator Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan dengan nilai 1,41 (satu koma empat satu). Sedangkan 6 (enam) kegiatan belum dapat diperhitungkan karena capaiannya diperoleh pada akhir tahun.

Realisasi anggaran PPSDM POM Triwulan II Tahun 2025 sebesar Rp 5.062.754.752,00 (lima milyar enam puluh dua juta tujuh ratus lima puluh empat ribu tujuh ratus lima puluh dua rupiah) atau sebesar 48,15% jika dibandingkan dengan total pagu setelah dikurangi blokir, dan 14,55% jika dibandingkan dengan pagu awal sebelum blokir mandiri.

4.2. SARAN

Beberapa hal yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja PPSDM POM di triwulan berikutnya, antara lain:

1. Perlu dilakukan pemantauan dan evaluasi kinerja secara rutin untuk memastikan kemajuan capaian indikator, mengidentifikasi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan, serta menilai keberhasilan pelaksanaan program dan *Plan of Action* (POA) yang telah ditetapkan tiap triwulan. Upaya ini dapat didukung dengan menyusun jadwal evaluasi yang konsisten dan memastikan seluruh hasil evaluasi terdokumentasi dengan baik sebagai dasar untuk perbaikan strategi di triwulan berikutnya.
2. Melakukan review dan penyesuaian terhadap target kinerja sebagai upaya mengoptimalkan capaian kinerja organisasi Tahun 2025 yang terdampak oleh kebijakan efisiensi anggaran atau blokir mandiri.
3. 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. Hal ini dapat diwujudkan melalui 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.

Akhir kata, kami berharap Laporan Kinerja PPSDM POM Triwulan II Tahun 2025 ini dapat memenuhi kewajiban akuntabilitas kepada para pemangku kepentingan dan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan untuk peningkatan kinerja di masa mendatang.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Perjanjian Kinerja Tahun 2025



ERJANJIAN 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 : SYAMSIDAR THAMRIN

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.

Pihak Pertama

Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan



SYAMSIDAR THAMRIN

Pihak Kedua

Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan RI



TARUNA IKRAR

Jakarta, 12 Februari 2025

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, 12 Februari 2025

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



SYAMSIDAR THAMRIN

Pihak Kedua
Kepala Badan Pengawas
Obat dan Makanan RI



TARUNA IKRAR

Lampiran 2. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSPDM POM 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 PPSPDM POM yang prima	01 - Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM												4.05	145,250,000
3.	03 - Terwujudnya tatakelola pemerintah yang optimal PPSPDM	01 - Nilai Pembangunan ZI PPSPDM												88.5	932,816,000
		02 - Nilai AKIP PPSPDM												80.15	133,221,000
		03 - Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM												5	6,028,553,000
		04 - Indeks Manajemen Risiko PPSPDM												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 PPSPDM POM 2025 Revisi

 BADAN POM 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	11,206,763,000	
		02 - Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	5	8	12	27.58	34	40	45	53	61	63	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, 09 July 2025

Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan



ALI MUHAMMAD

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 ketentuan 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. Realisasi Anggaran Kegiatan PPSDM POM Triwulan II Tahun 2025

No	Kegiatan	Pagu 2025 setelah efisiensi (Rp)	Realisasi TW II Tahun 2025 (Rp)	Capaian (%)
1.	Layanan Perpustakaan	205.200.000	134.432.877	65,51
2	Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	90.000.000	0	0
3	Pelaksanaan Layanan BMN	0	0	0
4	Pelaksanaan Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	8.161.000	3.897.285	47,75
5	Gaji dan Tunjangan	3.972.345.000	2.211.180.256	55,66
6	Operasional dan Pemeliharaan Kantor	1.330.639.000	702.885.842	52,82
7	Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran	200.000.000	0	0
8	Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen / Perangkat / Soal Penilaian Kompetensi Pegawai.	34.200.000	5.100.000	14,91
9	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	161.162.000	56.142.632	34,84
10	Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	317.870.000	239.042.066	75,20
11	Sertifikasi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	571.013.000	87.370.947	15,30
12	Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Kompetensi Pegawai.	385.611.000	183.290.333	47,53
13	Pengembangan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan	2.726.259.000	1.196.654.972	43,77
14	Pengembangan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	378.233.000	163.784.593	44,24
15	Penguatan Core Value ASN BerAKHLAK	134.923.000	78.972.949	58,53
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		10.515.616.000	5.062.754.752	48,15

Lampiran 6. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSPDM POM Triwulan II Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Input		Output		Rata-Rata % 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	1.096.135.000	317.435.049	85,50%	85,47%	28,96%	99,96%	3,45	1	2,45	75%	Tidak Efisien
		Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	3.568.213.000	1.613.950.494	40,00%	43,54%	45,23%	108,85%	2,41	1	1,41	80%	Tidak Efisien
		Indeks BerAKHLAK	134.923.000	78.972.949	capaian akhir tahun	capaian akhir tahun	58,53%	capaian akhir tahun	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A
2	Layanan publik PPSPDM POM yang prima	Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM	205.200.000	134.432.877	capaian akhir tahun	capaian akhir tahun	65,51%	capaian akhir tahun	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A
3	Terwujudnya tata kelola pemerintah yang optimal PPSPDM POM	Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM	8.161.000	3.897.285	capaian akhir tahun	capaian akhir tahun	47,75%	capaian akhir tahun	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Input		Output		Rata-Rata % 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	210.630.000	1.882.000	capaian akhir tahun	capaian akhir tahun	0,89%	capaian akhir tahun	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A
		Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM	5.281.724.000	2.910.302.098	capaian akhir tahun	capaian akhir tahun	55,10%	capaian akhir tahun	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A
		Indeks Manajemen Resiko PPSDM POM	10.630.000	1.882.000	capaian akhir tahun	capaian akhir tahun	17,70%	capaian akhir tahun	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A
Total			10.515.616.000	2.384.908.875			48,15%						

Lampiran 7. Realisasi Anggaran per Rincian Output

SASARAN PROGRAM		INPUT /KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN	
		T	R	T	R	INPUT	OUTPUT
1	4113.BAH.001 Layanan Manajemen SDM Internal	205,200,000	134,432,877	1	0.50	65.51	50.00
2	4113.CAN.001 Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	90,000,000	-	8	-	0.00	0.00
3	4113.EBA.956 Layanan BMN	-	-	1	-	#DIV/0!	0.00
4	4113.EBA.960 Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	8,161,000	3,897,285	1	0.50	47.75	50.00
5	4113.EBA.994 Layanan Perkantoran	5,302,984,000	2,914,066,098	1	0.50	54.95	50.00
6	4113.EBB.951 Layanan Sarana Internal	200,000,000	-	3	-	0.00	0.00

SASARAN PROGRAM		INPUT /KEUANGAN		OUTPUT		RATA-RATA % CAPAIAN	
		T	R	T	R	INPUT	OUTPUT
7	4113.PDI Pengawas Obat dan Makanan yang kompeten sesuai Standar.	1,084,245,000	387,655,645	648	253	35.75	39.04
8	4113.TBC.996 Layanan Pendidikan dan Pelatihan	3,625,026,000	1,622,702,847	2,721	633	44.76	23.26
9	4113.TBC.001 Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Pratama	-	-	5	-	#DIV/0!	0.00
10	4113.TBC.002 Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan	-	-	3	-	#DIV/0!	0.00
11	4113.TBC.003 Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Pengawas	-	-	9	-	#DIV/0!	0.00
		10,515,616,000	5,062,754,752				

Lampiran 8. Penetapan target perencanaan kegiatan pengembangan kompetensi Tahun 2025

PERENCANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI TAHUN 2025																	
REV.01																	
	NAMA PENGEMBANGAN KOMPETENSI	TARGET JUMLAH				TARGET JUMLAH CAPAIAN BULAN KE-											
		TW-1	TW-2	TW-3	TW-4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
PELATIHAN TEKNIS DAN FUNGSIONAL																	
1	Pelatihan Food Inspector Dasar Bets-1	40					40										
2	Pelatihan Food Inspector Dasar Bets-2	39					39										
3	Pelatihan KIE Tingkat Kesulitan 1 Bets-1	40						40									
4	Pelatihan PKP Pertama bagi Asesor LSP	24						24									
5	Pelatihan DFI Bets - 1 (Asesor dan WI)	20						20									
6	Pelatihan Food Inspector Muda Bets-1	40						40									
7	Pelatihan Food Inspector Muda Bets-2	40						40									
8	Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik Tingkat Junior	40							40								
9	Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik Tingkat Junior	40							40								
10	Pelatihan DFI Bets - 2 (Asesor dan WI)	30							30								
11	Pelatihan DFI Bets - 3 (Asesor dan WI)	30								30							
12	Pelatihan DFI Junior Bets - 4 (Pemda)	30								30							
13	Pelatihan DFI Junior bagi Asesor LSP	24						24									
14	Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik Tingkat Senior Bets-1		40									40					
15	Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik Tingkat Senior Bets-2		10									10					
16	Pelatihan Food Inspector Dasar Bets-3		40										40				
17	Pelatihan Inspektur OBASK Junior Bets-1		40										40				
18	Pelatihan Inspektur OBASK Junior Bets-2		20										20				
19	Pelatihan Inspektur Kosmetik Junior Bets-1		40										40				
20	Pelatihan Inspektur Kosmetik Junior Bets-2		40										40				
21	Pelatihan KIE Tingkat Kesulitan 2		40										40				
22	Pelatihan Analisis regulasi obat dan Makanan Junior		40											40			
23	Pelatihan Evaluator OBASK Junior		40											40			
24	Pelatihan KIE Tingkat Kesulitan 1 Bets-2			40												40	
25	Pelatihan Fungsional Jabatan Fungsional PFM Bets-1			30											30		
26	Pelatihan Fungsional Jabatan Fungsional PFM Bets-2			30											30		
27	Pelatihan Jabatan Fungsional Arsiparis Penjenjangan																
28	Pelatihan Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan Mastering																
29	Pelatihan Jabatan Fungsional Penata Laksana Barang Penjenjangan																
PELATIHAN MANAJERIAL DAN SOSIAL KULTURAL																	
30	Pelatihan Auditor	30							30								
PENDIDIKAN LANJUTAN DAN LUAR NEGERI																	
31	Tugas Belajar				137												137
32	Pelatihan Bahasa Arab	0															
33	Webinar Scholarship	50	150	150	50			50	50	50	50	50	50	50		50	
34	SCP																
35	PMDA																
36	MFDS																
TOTAL TARGET PER BULAN						0	79	134	154	190	110	100	270	130	60	90	137
TOTAL TARGET PER TW		213	454	500	287	213		454		500		500		287			
TOTAL TARGET TAHUN 2025		1454				1454											

Jakarta, 20 Februari 2025

Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan



Syamsidar Thamrin, S1, MBA

Jakarta, 20 Februari 2025
Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan

Syamsidar Ihmarni, ST, MBA

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		

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					