



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 III PPSDM POM TAHUN 2025



SAPA PPSDM POM
0811130533

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



**1500533
HALOBPM**



@ppsdmbpom



ppsdm.bpom



fb.me/ppsdm.bpom



ppsdm.pom.go.id



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.**
19. **dr. Syelvina Moulita, Sp.FK.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga Laporan Kinerja Triwulan III Tahun 2025 Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) dapat tersusun dengan baik. Mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), penyelenggaraan SAKIP pada Kementerian/Lembaga dilaksanakan secara berjenjang oleh entitas akuntabilitas kinerja pada tingkat Satuan Kerja, Unit Organisasi, hingga Kementerian/Lembaga. Sebagai salah satu Satuan Kerja di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) yang telah mengimplementasikan SAKIP, PPSDM POM berkewajiban menyusun Laporan Kinerja.

Laporan ini merupakan media informasi sekaligus bentuk pertanggungjawaban PPSDM POM atas capaian kinerja kepada pihak internal maupun eksternal. Tahun 2025 adalah tahun pertama pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) 2025–2029; karena itu, laporan kinerja ini menyajikan capaian pada setiap sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra dan Perjanjian Kinerja. Dokumen ini juga menjadi instrumen evaluasi terhadap visi, misi, dan tujuan PPSDM POM serta menguraikan keberhasilan dan ketidaktercapaian indikator beserta alasannya, dan memaparkan upaya perbaikan berkelanjutan untuk peningkatan kinerja ke depan.

Akhir kata, besar harapan kami agar Laporan Kinerja ini menjadi media akuntabilitas bagi PPSDM POM dan dapat memberikan manfaat yang konstruktif bagi peningkatan kinerja pada periode mendatang bagi pimpinan dan seluruh jajaran di lingkungan Badan POM.

Jakarta, 20 Oktober 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.....	iv
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.....	8
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	17
2.1. URAIAN SINGKAT RENSTRA	17
2.2. RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)	27
2.3. PERJANJIAN KINERJA	28
2.4. RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA (RAPK)	30
2.5. METODE PENGUKURAN.....	34
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	38
3.1. CAPAIAN KINERJA ORGANISASI.....	38
3.2. TINDAK LANJUT REKOMENDASI HASIL EVALUASI	75
3.3. REALISASI ANGGARAN	85
BAB IV PENUTUP	91
4.1. KESIMPULAN	91
4.2. SARAN	91
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pemetaan Misi, Tujuan, Sasaran dan Indikator PPSDM POM.....	20
Tabel 2. Rencana Kerja Tahunan PPSDM POM 2025	27
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)	33
Tabel 8. Kriteria Capaian Indikator Kinerja	35
Tabel 9. Contoh Perhitungan NPSS	36
Tabel 10. Predikat Kinerja Organisasi.....	36
Tabel 11. Capaian Sasaran Strategis dan IKU PPSDM POM 2025.....	38
Tabel 12. Capaian Nilai Kinerja Organisasi PPSDM POM	40
Tabel 13. Pencapaian Sasaran Strategis 1 Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan Triwulan III Tahun 2025.....	42
Tabel 14. Perbandingan Target Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi dengan Realisasi Triwulan III 2025	42
Tabel 15. Perbandingan realisasi IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi Triwulan III Tahun 2025 dengan Triwulan II Tahun 2025	44
Tabel 16. Perbandingan Realisasi Triwulan III Tahun 2025 Persentase SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi dengan target Tahunan 2025	45
Tabel 17. Perhitungan Persentase SDM POM yang Memenuhi Standar Kompetensi.....	48
Tabel 18. Capaian Kompetensi per level.....	49

Tabel 19. Tingkat efisiensi IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi	51
Tabel 20. Perbandingan Target Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan Triwulan III 2025	52
Tabel 21. Perbandingan realisasi IKU Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan Triwulan III Tahun 2025 dengan Triwulan II Tahun 2025.....	56
Tabel 22. Perbandingan Target RAPK Indikator Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan Kompetensinya Sesuai Perencanaan Sebelum dan Setelah Revisi	58
Tabel 23. Perbandingan Realisasi Triwulan III Tahun 2025 Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan dengan target tahunan 2025	59
Tabel 24. Tingkat efisiensi IKU Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan	63
Tabel 25. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Indeks BerAKHLAK dengan target tahunan 2025	64
Tabel 26. Tingkat efisiensi IKU Indeks BerAKHLAK	66
Tabel 27. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM dengan target tahunan 2025	67
Tabel 28. Tingkat efisiensi IKU Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM.....	69
Tabel 29. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Nilai Pembangunan ZI PPSDM POM dengan target tahunan 2025	70
Tabel 30. Tingkat efisiensi IKU Nilai Pembangunan ZI PPSDM POM	71
Tabel 31. Progres Tindak Lanjut Rekomendasi atas Laporan Kinerja Triwulan Sebelumnya	75
Tabel 32. Rekomendasi atas Evaluasi Kinerja Triwulan yang Bersangkutan	79
Tabel 33. Rencana Tindak Lanjut Rekomendasi atas penilaian SAKIP 2024.	81
Tabel 34. Pagu dan Realisasi Keuangan berdasarkan Sasaran Strategis PPSDM POM Tahun 2025	86

Tabel 35. Pagu dan Realisasi Keuangan berdasarkan Kegiatan Pusat PPSDM POM tahun 2025.....	87
Tabel 36. Kategori Tingkat Efisiensi	89

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	93
Lampiran 2. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSDM POM Tahun 2025	95
Lampiran 3. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja PPSDM POM 2025 Revisi (2).....	96
Lampiran 4. Rencana Kinerja Tahunan PPSDM POM 2025	97
Lampiran 5. Realisasi Anggaran Kegiatan PPSDM POM Triwulan III Tahun 2025	101
Lampiran 6. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Triwulan III Tahun 2025	103
Lampiran 7. Realisasi Anggaran per Rincian Output.....	105
Lampiran 8. Penetapan target perencanaan kegiatan pengembangan kompetensi Tahun 2025	106
Lampiran 9. Kertas Kerja Pengukuran Realisasi Indikator.....	107

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

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Triwulan III 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, 17 Oktober 2025

Auditor Internal,



Bintang Sulastri Aruan, S.Farm, Apt.

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 III 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 113,06% (seratus tiga belas koma nol enam) dengan kriteria **"Istimewa"**. Pengukuran capaian kinerja PPSDM POM Triwulan III 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 III tahun 2025 yaitu sebesar 122,22% (seratus dua puluh dua koma dua dua persen) dengan kriteria **"Istimewa"**.
3. Terwujudnya tata kelola pemerintah yang optimal PPSDM, dengan capaian NSS pada Triwulan III tahun 2025 yaitu sebesar 100,21% (seratus koma dua satu persen) dengan kriteria **"Istimewa"**.

Untuk mendukung 3 (tiga) Sasaran Strategis tersebut, PPSDM POM melaksanakan 8 (delapan) Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan rincian 4 (empat) IKU memperoleh kriteria pencapaian **“Sangat Baik”**, 1 (satu) IKU memperoleh kriteria **“Tidak Dapat Disimpulkan”**, dan 3 (tiga) IKU belum dapat dikategorikan karena capaiannya diperoleh pada akhir tahun.

Dari 8 (delapan) indikator kegiatan utama yang dilaksanakan dengan hasil 4 (empat) kegiatan termasuk kategori **“Efisien”**, 1 (satu) kegiatan termasuk kategori **“Tidak Efisien”**, dan 3 (tiga) kegiatan belum dapat diperhitungkan karena capaiannya diperoleh pada akhir tahun. Nilai Tingkat Efisiensi (TE) kegiatan diperoleh bervariasi antara 0,35 (nol koma tiga lima) hingga 7,22 (tujuh koma dua dua). Semakin tinggi TE maka semakin tinggi ketidakefisienan yang terjadi. Pada Triwulan III Tahun 2025, ketidakefisienan ini terjadi pada indikator **“Nilai Pembangunan ZI PPSDM POM”**.

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

1. Nilai AKIP PPSDM
2. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM
3. Indeks Manajemen Resiko PPSDM

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

Sebagai tindak lanjut dari Surat Edaran Sekretaris Utama Badan POM Nomor KU.02.03.2.06.25.363 tanggal 26 Juni 2025 tentang Revisi Anggaran Dalam

Rangka Memenuhi Kebutuhan Belanja Pegawai Existing dan Anggaran CASN TA 2025, PPSDM POM mendapatkan tambahan Belanja Operasional untuk pemenuhan Belanja Pegawai existing dan CASN TA 2025 sebesar Rp 696.797.000,00, pemenuhan Belanja Barang Keperluan Perkantoran CASN TA 2025 sebesar Rp 23.053.000,00, dan Belanja Operasional terkait Diklat SAR bagi CASN TA 2025 sebesar Rp 3.897.660.000,00, sehingga total anggaran PPSDM POM menjadi sebesar Rp 15.133.126.000,00 (lima belas milyar seratus tiga puluh tiga juta seratus dua puluh enam ribu rupiah).

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

Realisasi anggaran PPSDM POM sampai dengan Triwulan III Tahun 2025 sebesar Rp 12.152.425.593,00 (dua belas milyar seratus lima puluh dua juta empat ratus dua puluh lima ribu lima ratus sembilan puluh tiga rupiah) atau sebesar 80,14% (delapan puluh koma satu empat persen) jika dibandingkan dengan total pagu setelah dikurangi blokir, dan 30,80% (tiga puluh koma delapan nol persen) jika dibandingkan dengan pagu sebelum dikurangi 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 III 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 ditetapkannya Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor SKJ.24 Tahun 2024 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pengawas Farmasi dan Makanan.
 11. Telah ditetapkannya 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 adalah "Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing" yang bertujuan untuk memastikan bahwa Indonesia memiliki SDM yang tidak hanya terampil dan terdidik, namun juga berdaya saing baik di tingkat nasional maupun global. Agenda ini menjadi fokus utama dalam mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan serta mendukung pencapaian visi Indonesia emas pada tahun 2045.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) merupakan 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, sejalan dengan visi RPJMN dalam mewujudkan SDM yang berdaya saing.

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, perlu adanya pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah untuk mengetahui kemampuannya dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi sesuai yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

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.

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.

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.

1.3. STRUKTUR ORGANISASI

Secara struktural PPSDM POM merupakan unsur pendukung yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan POM melalui Sekretaris Utama. PPSDM POM dipimpin oleh seorang Kepala. Susunan organisasi PPSDM POM terdiri atas Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional. Struktur Organisasi PPSDM POM sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1. Struktur Organisasi PPSDM POM Tahun 2025

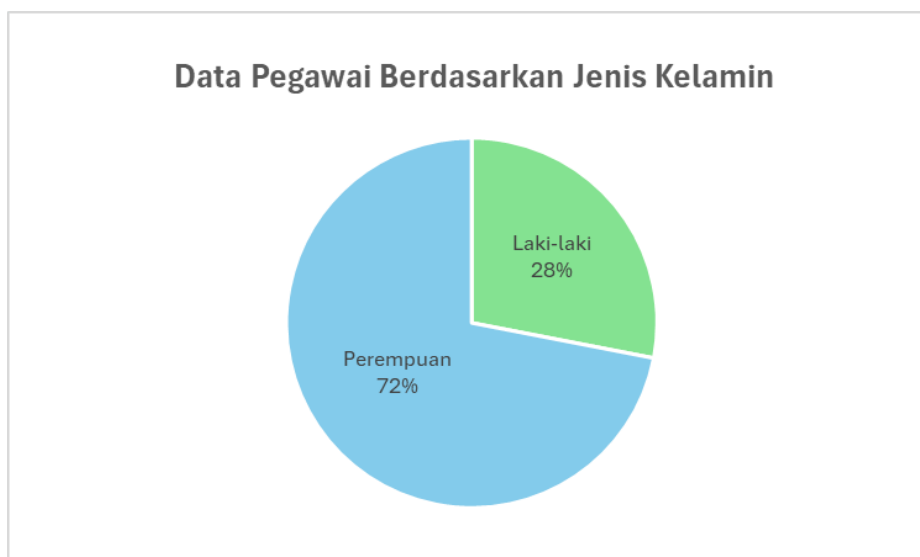
Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, PPSDM POM telah mengacu dan mengimplementasikan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi, serta Keputusan Kepala Badan POM Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pedoman Sistem Kerja pada Badan POM. Hal ini mendorong PPSDM POM untuk mengupayakan strategi pembagian sistem kerja ke dalam beberapa Tim Kerja yang dapat berubah setiap tahun dengan menyesuaikan kebutuhan organisasi.

Dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi PPSDM POM, diperlukan SDM dengan kompetensi yang baik. Berdasarkan data Triwulan III Per 30 September 2025, PPSDM POM memiliki 82 ASN, yang terdiri dari 1 (satu) Kepala PPSDM POM (Pejabat Eselon II), 1 (satu) Kepala Sub Bagian Tata Usaha (Pejabat Eselon IV) dan 80 (delapan puluh) Jabatan Fungsional dan Pelaksana, dengan rincian sebagai berikut:

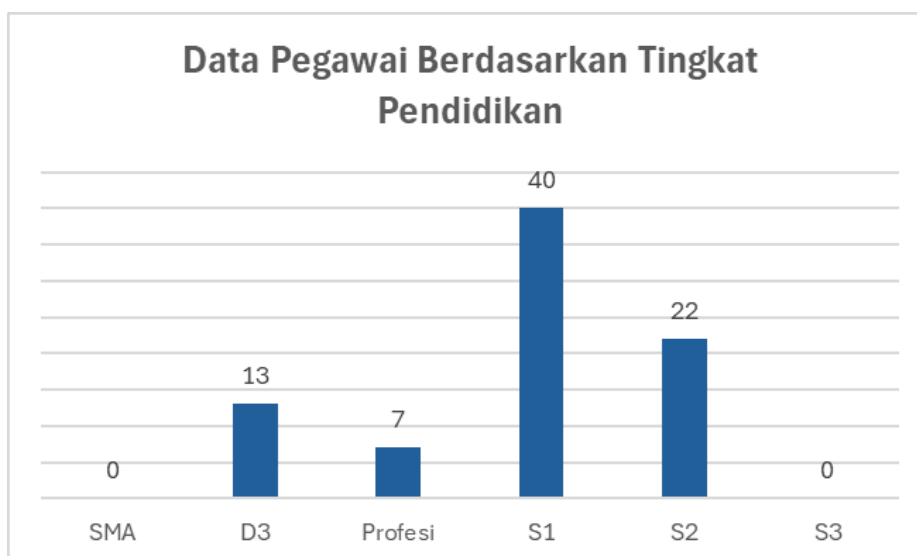
1. Sebanyak 21 (dua puluh satu) Widyaiswara, terdiri atas 3 (tiga) Widyaiswara Ahli Madya; 3 (tiga) Widyaiswara Muda; dan 15 (lima belas) Widyaiswara Pertama, yang terdiri dari 5 orang jabatan fungsional

- 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 2 (dua) Penata Laksana Barang, terdiri atas 1 (satu) 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 6 (enam) Penata Layanan Operasional, terdiri atas 1 (satu) orang sedang tugas belajar tanpa lepas jabatan dan 2 (dua) orang PPPK.

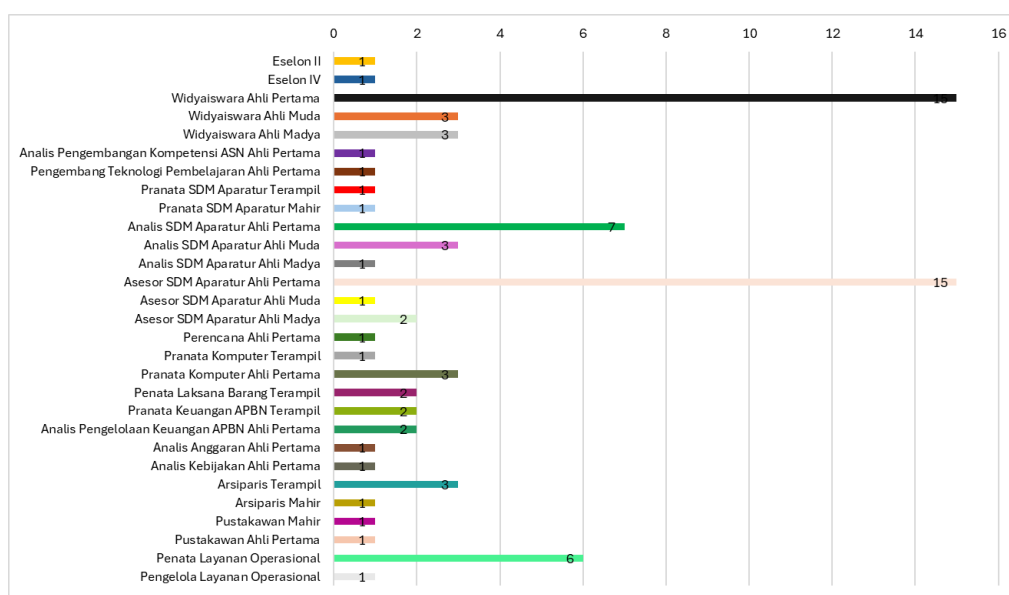
Statistik SDM PPSPDM POM Triwulan III Tahun 2025 dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

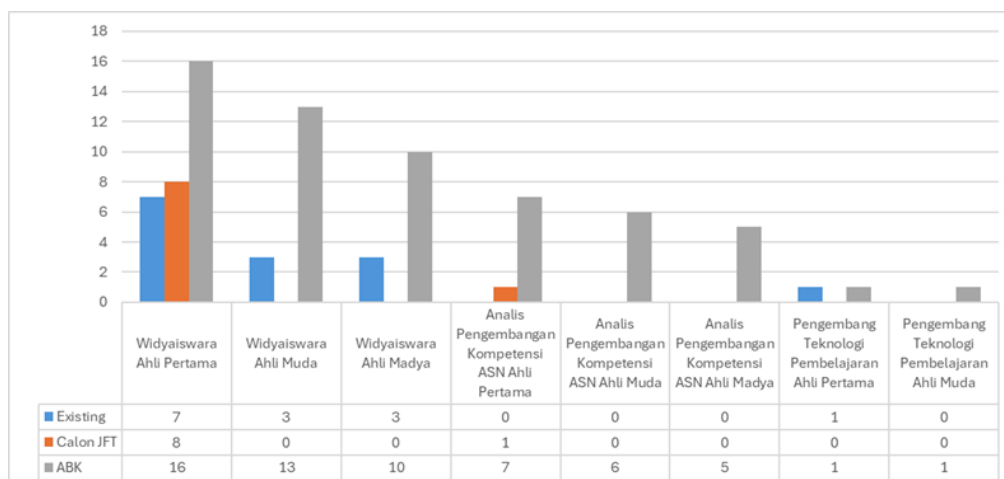


Gambar 3. Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

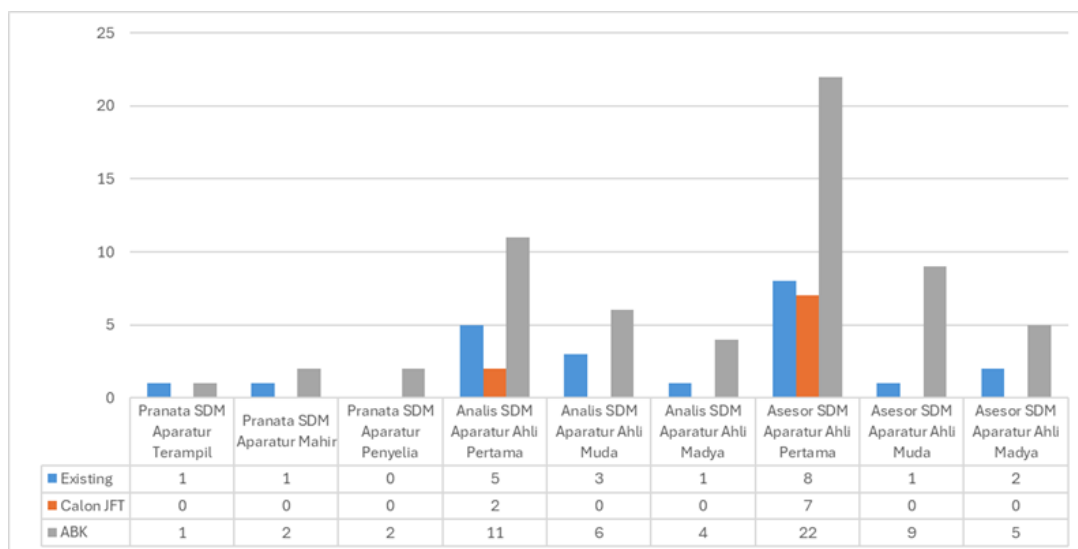


Gambar 4. Data Pegawai Berdasarkan Jabatan

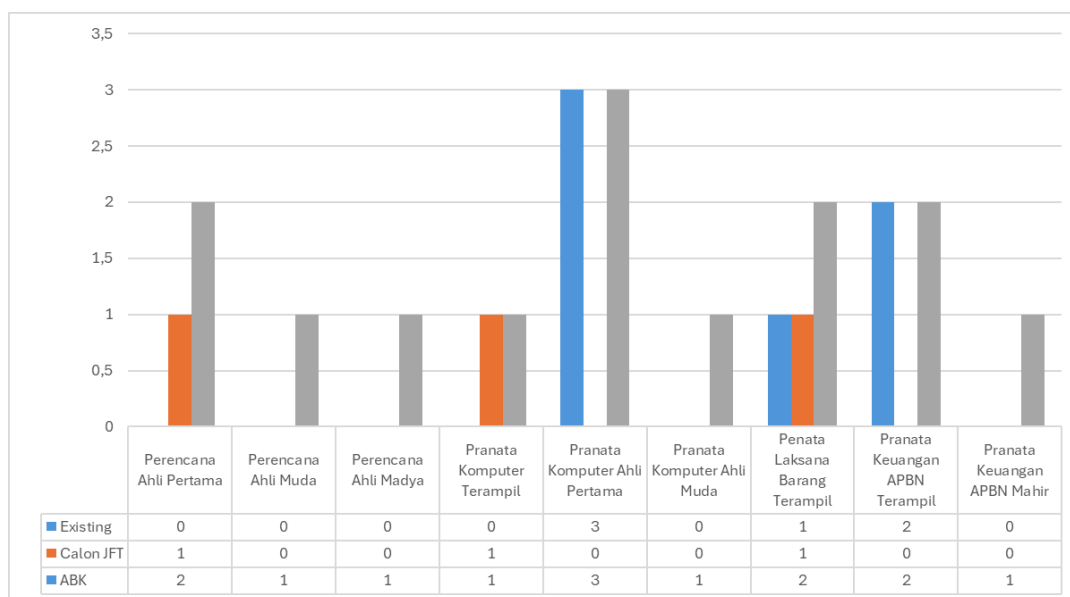
Berdasarkan jumlah pegawai yang tersedia, terlihat masih adanya kesenjangan dalam menjalankan fungsi PPSDM POM. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan jumlah eksisting pegawai dengan Analisis Beban Kerja (ABK) seperti pada gambar berikut:



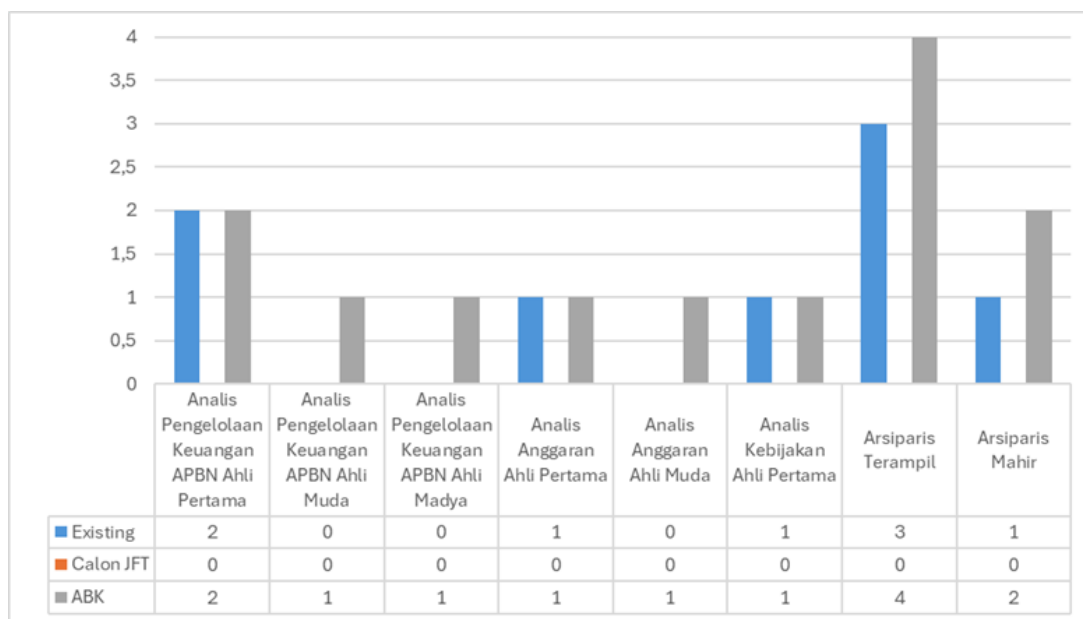
Gambar 5. Jumlah Pegawai Dibandingkan dengan Analisis Beban Kerja (Bagian 1)



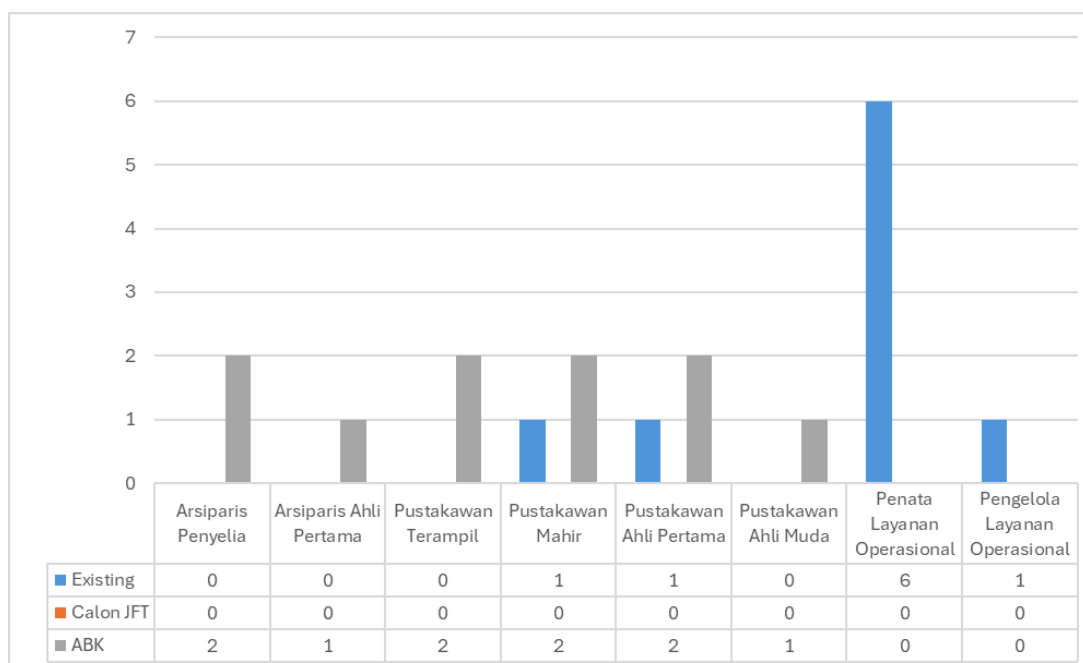
Gambar 6. Jumlah Pegawai Dibandingkan dengan Analisis Beban Kerja (Bagian 2)



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, PPSPDM 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.

Dalam upaya melaksanakan tugas dan peran strategisnya, PPSDM POM perlu melakukan analisis menyeluruh terhadap isu-isu strategis yang dapat mempengaruhi tercapainya kinerja, baik isu internal maupun eksternal. Adapun isu-isu tersebut adalah:

1. Isu Internal

a. Kesenjangan Kompetensi SDM

Perbedaan kemampuan dan keterampilan di antara pegawai menciptakan kesenjangan kompetensi yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi pengawasan obat dan makanan. Kesenjangan ini erat kaitannya dengan erat dengan peran dan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing pegawai. Ketidakmampuan dalam menjalankan tugas dapat berujung pada kesalahan, terutama dalam mengidentifikasi pelanggaran regulasi atau menjamin keamanan produk. Selain itu, kurangnya pemahaman terhadap teknologi terbaru dan regulasi internasional menyulitkan pegawai untuk mengikuti perkembangan, seperti kemunculan produk inovatif atau tren global. Oleh karena itu, penting dilakukan identifikasi kesenjangan kompetensi guna memastikan seluruh pegawai memiliki kemampuan sesuai standar. Sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kualitas SDM, Badan POM telah memperbarui sistem pengembangan SDM agar mampu mencetak tenaga pengawas yang kompeten dan siap menghadapi perubahan lingkungan strategis. SDM Badan POM

diharapkan menjadi sumber daya yang tangguh, unggul, dan mampu bersaing di tingkat regional maupun global.

b. Keterbatasan Anggaran

Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 mengenai efisiensi belanja negara dan daerah berdampak langsung pada pelaksanaan program kerja. Dalam konteks ini, PPSDM POM dituntut untuk dapat menjalankan program sesuai target dengan memaksimalkan anggaran yang tersedia. Penyesuaian dilakukan melalui perencanaan ulang pengembangan kompetensi dan penetapan prioritas kegiatan. Tujuannya agar keterbatasan dana tidak memperlebar kesenjangan kompetensi pegawai, melainkan tetap mendukung pencapaian kinerja optimal. PPSDM POM menerapkan strategi efisiensi dalam perjalanan dinas, termasuk pemanfaatan teknologi untuk rapat dan koordinasi serta penyesuaian kegiatan dinas dengan prioritas program.

c. Evaluasi dan Tindak Lanjut Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi idealnya mencakup tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Evaluasi penting untuk menyesuaikan strategi agar lebih responsif terhadap perubahan kebijakan, kebutuhan organisasi, dan keterbatasan sumber daya. PPSDM POM senantiasa berinovasi dengan memanfaatkan teknologi digital, mengoptimalkan potensi internal, dan menjalin kemitraan strategis. Langkah-langkah ini dilakukan agar pegawai Badan POM dapat terus meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian visi organisasi. Evaluasi juga memberikan data penting untuk menilai dampak pengembangan kompetensi terhadap kinerja serta sebagai dasar pengambilan keputusan strategis. Meski program pengembangan telah menunjukkan hasil positif, tantangan seperti penyebaran pengetahuan, keterbatasan anggaran, dan akses terhadap metode pembelajaran digital masih perlu diatasi melalui tindak lanjut yang strategis.

d. Spesialisasi Jabatan Fungsional PFM

Mengacu pada *Grand Design Human Capital Management* Badan POM 2045, pengawasan obat dan makanan diarahkan untuk menciptakan SDM berkelas dunia, seperti *Food and Drug Expert* dan Badan POM

Digital Corporate University sebagai pusat rujukan global. Spesialisasi dalam pengawasan diperlukan agar standar dan regulasi internasional dari WHO, ASEAN, dan FDA dapat diterapkan secara efektif. PPSDM POM juga mendukung pengembangan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) melalui organisasi profesi independen yang mendorong partisipasi inklusif para PFM.

e. Akreditasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan, Penyelenggara Penilaian Kompetensi

Untuk menjamin mutu pelatihan teknis dan fungsional, Kepala Badan POM menugaskan PPSDM POM sebagai pelaksana akreditasi sesuai Keputusan No. 382 Tahun 2023. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kompetensi SDM dan kualitas pengawasan obat dan makanan secara nasional. Selain itu, PPSDM POM juga menjaga mutu dalam pelaksanaan Penilaian Kompetensi berdasarkan Peraturan BKN No. 26 Tahun 2019, yang mencakup aspek organisasi, SDM, dan metode penilaian. Akreditasi menjadi alat penting untuk menjamin kualitas pelatihan dan penilaian kompetensi, dan ke depan akan diperluas ke layanan perpustakaan sebagai bagian dari peningkatan mutu layanan PPSDM POM.

f. Keterbatasan Infrastruktur

Saat ini, laboratorium modern yang mampu melakukan pengujian Obat dan Makanan secara presisi belum tersebar secara merata, khususnya di wilayah terpencil dan perbatasan. Teknologi canggih seperti analisis genomik, spektrometri massa, dan metode deteksi cepat umumnya hanya tersedia di pusat-pusat tertentu, sementara daerah lain masih bergantung pada fasilitas yang terbatas. Kondisi ini menyulitkan deteksi produk ilegal atau yang tidak sesuai standar, terutama di area dengan tingkat risiko tinggi. Selain itu, sistem digital untuk mendukung pengawasan berbasis data belum sepenuhnya terintegrasi, sehingga koordinasi antar wilayah menjadi kurang optimal.

Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan langkah strategis berupa investasi dalam modernisasi dan pemerataan laboratorium di seluruh Indonesia. Pengembangan infrastruktur digital yang terintegrasi, termasuk penggunaan platform berbasis *cloud* untuk

pertukaran data, juga sangat penting guna meningkatkan efektivitas dan ketepatan pengawasan. Di samping itu, keberadaan SDM yang terampil dalam mengoperasikan teknologi mutakhir menjadi faktor krusial dalam mendukung pemanfaatan infrastruktur tersebut. Dengan dukungan infrastruktur yang kuat dan merata, pengawasan Obat dan Makanan dapat dilakukan secara lebih cepat, akurat, dan menyeluruh di seluruh wilayah Indonesia.

2. Isu Eksternal

a. Kompleksitas Produk Obat dan Makanan

Perubahan gaya hidup masyarakat dan kemunculan berbagai produk inovatif menjadi tantangan besar dalam pengawasan obat dan makanan. Hal ini dipicu oleh kemajuan teknologi, dinamika pasar, dan tren konsumen yang terus berkembang. Inovasi seperti bioteknologi dan nanoteknologi kini digunakan dalam proses produksi, menambah tingkat kompleksitas produk yang diawasi. Selain itu, perubahan regulasi global dan meningkatnya tuntutan konsumen terhadap keamanan dan kualitas produk turut memperbesar tantangan pengawasan.

Sebagai respons, Badan POM memperkuat pendekatan pengawasan berbasis teknologi, meningkatkan kapasitas SDM, dan menjalin kemitraan strategis untuk memastikan seluruh produk yang beredar memenuhi standar keamanan, manfaat, dan mutu. Kompleksitas produk ini juga menuntut metode pengujian yang lebih canggih dan biaya yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pengawas perlu memiliki pemahaman mendalam terhadap standar internasional seperti WHO dan *Codex Alimentarius* agar pengawasan nasional tetap sejalan dengan regulasi global. Untuk mengimbangi keragaman produk yang terus bertambah, Badan POM perlu memperluas kapasitas pengujian, sertifikasi, dan pengawasan.

b. Kesenjangan Digital

Kemajuan teknologi digital membawa peluang besar sekaligus tantangan dalam pengawasan obat dan makanan. Transformasi digital menjadi keharusan dalam menyongsong visi Indonesia Emas 2045, sehingga seluruh SDM Badan POM perlu memiliki literasi digital yang

merata. Pengawasan berbasis risiko kini bergantung pada sistem big data yang memerlukan integrasi data dari berbagai sumber, infrastruktur digital yang kuat, serta keahlian dalam analisis data.

Dengan transformasi digital yang menyeluruh, baik di pusat maupun daerah, pengawas dapat memanfaatkan teknologi seperti blockchain, big data analytics, dan aplikasi pengawasan digital untuk memantau distribusi produk secara lebih efektif, termasuk di wilayah terpencil. Adaptasi terhadap teknologi ini juga memerlukan pelatihan berkelanjutan agar SDM tidak hanya mampu mengoperasikan sistem, tetapi juga mengoptimalkan penggunaannya dalam mendeteksi pelanggaran, mengidentifikasi risiko, dan mempercepat pengambilan keputusan.

Sebagai bagian dari digitalisasi, PPSDM POM telah mengimplementasikan platform pembelajaran daring LMS IDEAS untuk memperluas akses pelatihan. Melalui *e-learning*, *webinar*, dan *microlearning*, pegawai dapat belajar secara fleksibel sesuai kebutuhan kerja. Pembelajaran mandiri ini juga menjadi syarat dalam beberapa pelatihan, dan sertifikat dapat langsung diperoleh setelah menyelesaikan tes. Selain itu, PPSDM POM menerapkan manajemen talenta dengan mengidentifikasi pegawai potensial untuk dikembangkan melalui jalur karir strategis, pelatihan berbasis coaching dan mentoring, serta program magang dan studi lanjut bagi calon pemimpin masa depan.

c. Perubahan Regulasi dan Perubahan Standar Global

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang pesat menyebabkan regulasi dan standar internasional di bidang obat dan makanan terus berubah, menjadi tantangan tersendiri dalam pengawasan menuju Indonesia Emas 2045. Dalam era perdagangan global, Indonesia harus memastikan bahwa produk dalam negeri tidak hanya sesuai dengan standar nasional, tetapi juga mampu memenuhi persyaratan internasional agar tetap kompetitif. Harmonisasi regulasi menjadi kunci untuk menjaga kepercayaan pasar global dan mencegah masuknya produk yang tidak layak konsumsi.

Namun, tantangan muncul dari ketidakkonsistenan penerapan regulasi antara pusat dan daerah, yang dapat menimbulkan celah dalam sistem

pengawasan. Selain itu, pesatnya inovasi teknologi dalam produksi obat dan makanan menuntut regulasi yang selalu diperbarui agar tetap relevan. Untuk itu, peningkatan kompetensi SDM yang memahami standar global menjadi sangat penting. Badan POM perlu memastikan bahwa tenaga pengawas mampu mengimplementasikan regulasi internasional seperti standar WHO, ASEAN, dan FDA. Salah satu bentuk penyesuaian adalah pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 2019 tentang Keamanan Pangan, yang mewajibkan tenaga pengawas pangan memiliki sertifikasi kompetensi. PPSDM POM harus siap dalam menyediakan sistem, prosedur, dan sumber daya untuk mendukung proses sertifikasi tersebut.

d. Ancaman Keamanan Obat dan Makanan

Ketidakefisienan dalam pengelolaan pengawasan dan lambatnya adaptasi terhadap perubahan regulasi dapat meningkatkan risiko terhadap keamanan produk obat dan makanan. Ancaman ini mencakup peredaran produk ilegal, palsu, serta produk yang mengandung bahan berbahaya. Risiko lain termasuk kontaminasi mikroba, residu kimia, paparan logam berat, dan penggunaan kemasan yang tidak memenuhi standar, seperti plastik daur ulang yang berpotensi melepaskan zat berbahaya.

Untuk menghadapi ancaman tersebut, diperlukan penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan deteksi dini berbasis teknologi, peningkatan fasilitas laboratorium, dan penyesuaian regulasi dalam perdagangan digital. SDM juga harus dibekali pengetahuan untuk mengenali ancaman baru seperti mikroba yang resisten terhadap antibiotik dan kontaminan kimia kompleks, agar pengawasan tetap efektif dan responsif.

e. Perubahan Iklim

Perubahan iklim memberikan dampak besar terhadap pengawasan obat dan makanan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Perubahan suhu, pola hujan yang tidak menentu, dan meningkatnya frekuensi bencana alam dapat mengganggu produksi pangan dan meningkatkan risiko kontaminasi oleh bakteri patogen seperti Salmonella dan E. coli. Penggunaan pestisida yang lebih intensif juga berpotensi meningkatkan kadar residu kimia dalam produk pangan.

Di sektor farmasi, kondisi ekstrem seperti suhu tinggi dan kelembaban dapat memengaruhi stabilitas obat, terutama produk sensitif seperti vaksin dan antibiotik. Bencana alam juga dapat menghambat distribusi obat dan memperburuk aksesibilitas, sementara perubahan pola penyakit meningkatkan kebutuhan terhadap jenis obat tertentu. Pemanasan global turut memicu peningkatan toksin alami dalam makanan laut dan memperburuk ketersediaan air bersih, yang berdampak pada produksi obat dan makanan. Untuk menjaga kualitas dan keamanan produk di tengah perubahan iklim, diperlukan pendekatan pengawasan yang adaptif dan kolaboratif, serta harmonisasi regulasi yang mampu menjawab tantangan lingkungan yang terus berubah.

f. Bonus Demografi

Bonus demografi memberikan peluang besar sekaligus tantangan dalam peningkatan kualitas SDM di bidang pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan. Dominasi generasi muda dalam populasi membuka potensi untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif dan inovatif. Namun, agar potensi ini dapat dimaksimalkan, diperlukan strategi pengembangan SDM yang sesuai dengan karakteristik generasi muda yang lebih terbiasa dengan teknologi dan cenderung menyukai metode pembelajaran yang interaktif serta berbasis digital.

Dalam konteks pengawasan obat dan makanan, generasi muda perlu dibekali dengan keterampilan teknis yang relevan secara global, seperti kemampuan dalam analisis risiko, pemanfaatan teknologi digital untuk pengawasan, serta pemahaman terhadap standar internasional. Tantangan lainnya adalah menjaga kesinambungan transfer pengetahuan dari generasi senior ke generasi muda agar pengalaman dan keahlian tetap terwariskan. Selain itu, perencanaan SDM yang berkelanjutan diperlukan untuk mengantisipasi potensi surplus tenaga kerja, termasuk melalui penyediaan pelatihan dan pengembangan karier yang sesuai. Dengan pendekatan yang tepat, bonus demografi dapat menjadi momentum strategis untuk memperkuat sistem pengawasan dan menjamin kualitas serta keamanan produk bagi masyarakat.

g. Jejaring dan Kerja Sama dalam Penguatan SDM

Untuk menciptakan SDM yang unggul, PPSDM POM tidak dapat bekerja sendiri. Peningkatan kompetensi pengawas farmasi dan pangan olahan perlu dilakukan melalui kerja sama dengan berbagai pihak, seperti lembaga pelatihan pemerintah, institusi internasional, perguruan tinggi, industri, dan asosiasi profesional. Kolaborasi ini merupakan langkah strategis untuk memperkuat kapasitas pengawasan melalui sinergi antara lembaga pengawasan, institusi pelatihan, dan mitra strategis.

Dalam rangka penerapan Sistem Merit, pelatihan kepemimpinan, manajerial, sosial kultural, dan teknis perlu diselenggarakan secara terjadwal maupun mandiri untuk seluruh jabatan di lingkungan Badan POM. PPSDM POM berupaya meningkatkan partisipasi dalam pelatihan kepemimpinan seperti PKN, Pelatihan Kepemimpinan Administrator, dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, meskipun menghadapi keterbatasan anggaran. Sementara itu, pejabat fungsional di luar PFM belum seluruhnya memiliki akses ke pelatihan teknis karena mengikuti jadwal dari instansi pembina masing-masing. Oleh karena itu, diperlukan koordinasi intensif dengan instansi pembina jabatan fungsional.

PPSDM POM juga terus memperluas jejaring dalam penilaian dan sertifikasi kompetensi serta pengelolaan jabatan fungsional PFM, termasuk melalui kerja sama dengan BNSP, instansi pembina, dan Asesor SDM Aparatur dari berbagai 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 kompeten 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 PPSDM POM tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

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

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

1. Dilaksanakan melalui pelatihan terintegrasi dengan pekerjaan, dimana dalam perencanaan harus dipastikan bahwa materi dan kegiatan dalam pelatihan terkait langsung dengan pelaksanaan pekerjaan dan mendukung pencapaian output pekerjaan pegawai. Dalam kondisi tertentu, dapat dikembangkan pelatihan dengan penugasan pelatihan terintegrasi dengan pekerjaan sehingga pelaksanaan tugas pelatihan adalah pelaksanaan tugas pekerjaan (implementasi konsep *learning in the flow of work*) sehingga output pelatihan merupakan output pekerjaan dengan peran atasan sebagai mentor, *coach*, dan fasilitator pelatihan.
2. Terintegrasi dan selaras antara program dan kegiatan pengembangan kompetensi level Badan POM dan level Unit Kerja, khususnya dalam aspek tujuan pengembangan kompetensi dan kompetensi prioritas yang dikembangkan dimana semua mengacu kepada pencapaian tujuan pembelajaran dan program pengembangan kompetensi pegawai, yaitu tercapainya tujuan strategis organisasi Badan POM.
3. Terintegrasi dengan manajemen kinerja pegawai dan manajemen talenta, khususnya melalui kegiatan pembinaan kinerja pegawai dimana penugasan, pembimbingan, dan umpan balik kinerja pegawai dilaksanakan dengan pendekatan *coaching* dan *mentoring* yang sekaligus merupakan kegiatan pengembangan kompetensi pegawai dan menjadi dasar implementasi manajemen talenta di Badan POM.
4. Pembangunan budaya pembelajaran (*learning culture*) dan ekosistem pembelajaran (*learning ecosystem*) di semua unit kerja di lingkungan Badan POM, dimana kebutuhan akan pembelajaran, peningkatan literasi, dan terus bertumbuh menjadi lebih baik merupakan kebutuhan intrinsik setiap pegawai alih-alih sebagai kewajiban, khususnya aspek kompetensi dan kemampuan kerja pegawai.
5. Monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi berkelanjutan, dimana setiap program dan kegiatan pelatihan harus dipastikan efektivitasnya melalui pencapaian tujuan pembelajaran dan pencapaian tujuan pengembangan kompetensi, yaitu tercapainya tujuan strategis organisasi Badan POM.

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 PPSPDM 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 PPSPDM POM yang kredibel dan akuntabel dalam memberikan pelayanan publik yang prima	Layanan Publik PPSPDM POM yang Prima	Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM
		Terwujudnya Tata Kelola pemerintah yang optimal PPSPDM	1. Nilai Pembangunan ZI PPSPDM 2. Nilai AKIP PPSPDM 3. Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM 4. Indeks Manajemen Risiko PPSPDM

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:

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

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

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

Standar kompetensi yang digunakan dalam penilaian meliputi Standar Kompetensi Jabatan ASN (mencakup Manajerial, Sosial Kultural, dan Teknis) adalah:

- Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Standar kompetensi teknis mengacu pada 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.
- Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Kompetensi Sosial

Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan. Standar kompetensi mansoskul mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, dan rekomendasi K yang mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil digunakan dalam rangka pengujian standar kompetensi pegawai.

- c. Pegawai dianggap memenuhi standar kompetensi pada kategori pemetaan kompetensi Optimal ($JPM \geq 90\%$) dan Cukup Optimal ($JPM \geq 78\%$ dan $< 90\%$), dianggap tidak memenuhi standar kompetensi pada kategori pemetaan kompetensi Kurang Optimal ($JPM < 78\%$).
- d. Kemudian pegawai dianggap memenuhi standar kompetensi pada kategori uji kompetensi Memenuhi Syarat ($JPM \geq 80\%$), Masih Memenuhi Syarat ($JPM \geq 68\%$ dan $< 80\%$) dan tidak memenuhi standar kompetensi pada kategori uji kompetensi Kurang Memenuhi Syarat ($JPM < 68\%$). JPM adalah indeks perbandingan antara Standar Kompetensi dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dilakukan pemetaan/uji kompetensi.
- e. Ketetapan JPM minimal bagi pegawai ASN BPOM yang memenuhi kategori minimum pada pemetaan atau uji kompetensi yang telah diikuti.

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.
5. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 618 Tahun 2016 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Makanan Bidang Keamanan Pangan

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

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

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

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

Pemilihan peserta dilakukan secara selektif 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 PPSDM POM dengan target pada akhir tahun 2025 sebesar 4,05 (empat koma nol lima).

3. Sasaran Kegiatan ke-3

Terkelolanya tatakelola pemerintah yang optimal PPSDM

Tata kelola pemerintahan yang baik, atau *good governance*, adalah sebuah konsep yang menekankan pada penyelenggaraan pemerintahan yang efisien, transparan, akuntabel, partisipatif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Adapun ukuran keberhasilan sasaran 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 PPSPDM 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

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2025	Anggaran
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	91,83	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 PPSDM

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 kelola pemerintah yang optimal PPSPDM	3.1	Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM	88,50	88,75	89,00	89,25	89,50
		3.2	Nilai AKIP PPSPDM POM	80,15	81,00	81,50	82,00	82,50
		3.3	Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM POM	5	5	5	5	5
		3.4	Indeks Manajemen Risiko PPSPDM 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 PPSPDM POM.

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

Tabel 4. Perjanjian Kinerja PPSPDM 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 PPSPDM POM yang Prima	Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM	4.05 Indeks	1. Tim Kerja Reformasi Birokrasi dan Pembangunan Zona Integritas 2. Tim Kerja Pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan, Core Value Berakhlak dan Perpustakaan.
3	Terwujudnya tatakelola pemerintah yang optimal PPSPDM	Nilai Pembangunan ZI PPSPDM.	88.5 Nilai	Tim Kerja Reformasi Birokrasi dan Pembangunan Zona Integritas.
		Nilai AKIP PPSPDM.	80.15 Nilai	Tim Kerja Tata Usaha.
		Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM.	5 Nilai	Tim Kerja Tata Usaha.
		Indeks Manajemen Risiko PPSPDM.	3.05 Indeks	Tim Kerja Tata Usaha.

2.4. RENCANA AKSI PERJANJIAN KINERJA (RAPK)

Rencana Aksi Perjanjian Kinerja (RAPK) disusun berdasarkan PK dan memuat target kinerja per bulan dan anggaran per indikator kinerja. RAPK disusun paling lambat 1 (satu) bulan setelah dokumen anggaran (DIPA)

disahkan melalui Sistem Informasi Manajemen Kinerja Terintegrasi (SIMETRIS).

Reviu berkala terhadap PK dan RAPK yang selalu dilakukan merupakan bentuk *continuous improvement* dari unit kerja terhadap keberhasilan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan. 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
2 Layanan Publik PPSPDM POM yang prima	1 Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.05	145,250,000
3 Terwujudnya tata kelola 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

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
PPSDM 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 PPSDM POM yang prima				
2.1	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	4.05	3.49	4.05
SK 3 Terwujudnya Tata Kelola Pemerintah yang Optimal PPSDM				
3.1	Nilai Pembangunan ZI PPSDM	88.5	88.11	88.5
3.2	Nilai AKIP PPSDM	80.15	81.45	80.15
3.3	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM	5	91.83	5
3.4	Indeks Manajemen Risiko PPSDM	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.

Hasil monitoring dan evaluasi capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) PPSDM POM dari bulan Januari s.d bulan Maret tahun 2025 menunjukkan bahwa realisasi indikator “Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan” sudah melebihi target bahkan capaiannya melebihi 110% (seratus sepuluh persen) pada bulan maret 2025, hal ini menunjukkan bahwa target bulanan IKU “Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan”

dapat lebih dioptimalkan. Atas dasar tersebut, PPSPDM POM mengajukan usulan revisi target RAPK melalui nota dinas Kepala PPSPDM POM Nomor PR.07.01.9.05.25.320 tanggal 27 Mei 2025 perihal Usulan Perubahan Target Rencana Aksi Perjanjian Kinerja (RAPK) Tahun 2025, dan telah mendapat persetujuan Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan yang disampaikan melalui Surat Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan Nomor PR.07.21.07.25.235 tanggal 4 Juli 2025 perihal Tanggapan atas Usulan Perubahan Target Bulanan RAPK Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2025.

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

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

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target												Anggaran
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	
1 Meningkatkan kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan	1 Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	83	83.5	84	84.5	85	85.5	86	86.5	87	87.5	88	88	11,005,540,5000
	2 Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	5	8	12	27.58	34	40	45	53	61	635	65	70	19,190,959,500
	3 Indeks BerAKHLAK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	65	884,180,000
2 Layanan Publik PPSPDM POM yang prima	1 Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.05	265,250,000
3 Terwujudnya tata kelola pemerintah yang optimal PPSPDM	1 Nilai Pembangunan ZI PPSPDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	88.5	1,052,674,000
	2 Nilai AKIP PPSPDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	80.15	235,735,000
	3 Nilai Kinerja Anggaran PPSPDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	6,749,559,000
	4 Indeks Manajemen Risiko PPSPDM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.05	40,217,000
JUMLAH														39,424,115,000

2.5. METODE PENGUKURAN

Pengukuran indikator kinerja dilakukan dengan cara menghitung realisasi setiap indikator dari setiap sasaran sesuai definisi operasional indikator, yang ditetapkan pada saat perencanaan kinerja. Selanjutnya dihitung persentase capaian kinerja untuk masing-masing indikator sesuai Keputusan Kepala Badan POM Nomor 83 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan, dengan cara membandingkan realisasi dan target yang telah ditetapkan pada perjanjian kinerja, dengan rumus di bawah ini:

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

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

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

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

Kriteria capaian indikator kinerja berdasarkan Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 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):

Adapun contoh perhitungan NPSS dapat dilihat pada Tabel 9.

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

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

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

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

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

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	$90 \leq NPSS \leq 100$	
Butuh Perbaikan	$70 \leq NPSS \leq 90$	

Predikat	NPSS	Notifikasi Warna
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 PPSDM POM merupakan perwujudan kewajiban PPSDM POM untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pencapaian indikator kinerja dalam mencapai sasaran strategis dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Kinerja PPSDM POM mengacu pada peta strategi yang disusun dengan pendekatan *logical framework*. Kriteria keberhasilan sasaran strategis PPSDM POM diukur melalui capaian masing-masing indikator kerjanya.

Pada tahun 2025, PPSDM 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 PPSDM POM tahun 2025 sebagaimana yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Capaian Sasaran Strategis dan IKU PPSDM POM 2025

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja Utama (IKU)		Target TW III Tahun 2025	Realisasi TW III Tahun 2025	Capaian IKU (%)	Capaian NSS (%)	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.	87%	92,45%	106,26	113,06	Sangat Baik	Istimewa
		1.2	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	61%	73,11%	119,85		Sangat Baik	
		1.3	Indeks BerAKHLAK	65%	77,90%	119,85		Sangat Baik	
SK 2	Layanan Publik PPSDM POM yang prima	2.1	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	4,05	4,95	122,22	122,22	Tidak Dapat Disimpulkan	Istimewa

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja Utama (IKU)		Tar- get TW III Tahun 2025	Realisasi TW III Tahun 2025	Capai- an IKU (%)	Capaian NSS (%)	Kriteria	
								IKU	SS
SK 3	Terwujudnya tata kelola pemerintah yang optimal PPSDM	3.1	Nilai Pembangunan ZI PPSDM	88,50	88,69	100,21	100,21	Sangat Baik	
		3.2	Nilai AKIP PPSDM	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun
		3.3	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun
		3.4	Indeks Manajemen Risiko PPSDM	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun

Tabel 11 tersebut menunjukkan bahwa dari 8 (delapan) IKU PPSDM POM, terdapat 2 (dua) IKU yang dilakukan evaluasi triwulanan, yaitu “Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi” dengan kriteria pencapaian **“Sangat Baik”**, dan “Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan” dengan kriteria pencapaian **“Sangat Baik”**, serta 3 (tiga) IKU yang evaluasi dilakukan secara tahunan dan sudah diperoleh capaiannya yaitu “Indeks BerAKHLAK” dengan kriteria pencapaian **“Sangat Baik”**, “Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM” dengan kriteria pencapaian **“Tidak Dapat Disimpulkan”**, dan “Nilai Pembangunan ZI PPSDM POM” dengan kriteria **“Sangat Baik”**, serta 3 (tiga) IKU belum dapat dilakukan perhitungan karena capaiannya diperoleh pada akhir tahun.

Berdasarkan capaian indikator tersebut, capaian 3 (tiga) Sasaran Strategis PPSDM POM Triwulan III tahun 2025 adalah sebagai berikut : 3 (tiga) Sasaran Strategis memiliki kriteria pencapaian **“Istimewa”**. Pengukuran capaian kinerja PPSDM POM Triwulan III tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target atau rencana dan realisasi IKU pada masing-masing Sasaran Strategis.

Dari capaian kinerja Indikator Kinerja Utama (IKU) PPSDM POM di triwulan III juga dapat diperoleh perhitungan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) sebagai berikut:

Tabel 12. Capaian Nilai Kinerja Organisasi PPSDM POM

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja Utama (IKU)		Target TW III Tahun 2025	Realisasi TW III Tahun 2025	Capaian IKU (%)	Normalisasi Capaian IKU	NKO	Kriteria
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.	87%	92.45%	106.26	106.26	108,13%	Istimewa
		1.2	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	61%	73,11%	119,85	110.00		
		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 PPSDM POM yang prima	2.1	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun
SK 3	Terwujudnya tata kelola pemerintah yang optimal PPSDM	3.1	Nilai Pembangunan ZI PPSDM	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun
		3.2	Nilai AKIP PPSDM	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun
		3.3	Nilai Kinerja Anggaran PPSDM	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun
		3.4	Indeks Manajemen Risiko PPSDM	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun	*capaian akhir tahun

Perhitungan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) PPSDM POM Triwulan III tahun 2025 diperoleh dari capaian IKU yang dievaluasi secara triwulan, yaitu :

1. Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi, dengan capaian IKU sebesar 106,26%.
2. Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan, dengan capaian IKU sebesar 119,85%.

Dalam perhitungan Nilai Kinerja Organisasi (NKO), jika capaian indikator lebih besar dari 110% maka untuk perhitungan NKO dilakukan penyesuaian menjadi 110%, dan jika capaian kurang dari 110% tidak dilakukan penyesuaian. Dari hasil pengukuran tersebut, diperoleh Nilai Kinerja Organisasi (NKO) PPSDM POM Triwulan III tahun 2025 adalah sebesar **108,13%** (seratus delapan koma satu tiga persen) 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 13.

Tabel 13. Pencapaian Sasaran Strategis 1 Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan Triwulan III Tahun 2025

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Baseline 2024	Tahun 2025				
			Target Tahunan	Target TW III	Realisasi TW III	Capaian TW III	Kriteria TW III
Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi	83,05%	88%	87%	92.45%	106.26	Sangat Baik
	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan	60,05%	70%	61%	73,11%	119,85%	Sangat Baik
	Indeks BerAKHLAK	77,9	65	-	77,90	119,85%	Sangat Baik

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

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

Realisasi indikator Persentase SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi Triwulan III Tahun 2025 dibandingkan dengan target Triwulan III Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Perbandingan Target Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi dengan Realisasi Triwulan III 2025

Indikator	Target TW III 2025 (%)	Realisasi TW III 2025 (%)	Capaian TW III 2025 (%)
SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi	87	92,45	106,26

Capaian kinerja IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi yang dicapai sampai dengan Triwulan III Tahun 2025 adalah 106,26 % dengan kategori “Sangat Baik”, atau apabila dilihat lebih detail realisasinya sebesar 92,45 % dari target 87% yang telah ditetapkan. Sedangkan dari sisi jumlah SDM POM yang dinilai kompetensinya sampai dengan Triwulan III tahun 2025 sebanyak 1.302 (seribu tiga ratus dua) pegawai dari 1.750 (seribu tujuh ratus lima puluh) pegawai yang ditargetkan. Perhitungan SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi syarat dihitung sebagai berikut:

Keterangan	Data Capaian	
	Jumlah	Persentase
A. Persentase SDM Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi dalam Penilaian Kompetensi oleh PPSDM POM		
Memenuhi Standar Kompetensi	4.314 orang	84,90%
Belum Memenuhi Standar Kompetensi	767 orang	15,10%
Total ASN (yang memiliki data kompetensi)	5.081 orang	100%
B. Persentase SDM Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang tersertifikasi kompetensinya sesuai Standar Kompetensi Kerja / Standar Kompetensi Kerja Khusus		
Jumlah yang kompeten	155 orang	100%
Jumlah yang disertifikasi	155 orang	100%

Capaian IKU Persentase SDM Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi : $(A + B) / 2$	
Realisasi	92,45%
Target	87%
Capaian	106,26%

1.1.2. Perbandingan realisasi kinerja Triwulan III Tahun 2025 dengan Triwulan II 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 III Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 15.

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

Tahun 2025	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Triwulan II	85,5	85,47	99,96
Triwulan III	87	92,45	106.26

Realisasi indikator Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi pada Triwulan III Tahun 2025 adalah sebesar 92,45% atau naik sebesar 6,3% dibandingkan realisasi pada Triwulan II Tahun 2025. Secara umum capaian SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi telah mencapai target yang telah ditetapkan, hal ini didukung oleh kegiatan sertifikasi kompetensi yang dilakukan oleh LSP BPOM yang sudah

dilaksanakan pada Agustus 2025 dengan jumlah peserta sebanyak 155 orang.

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 III tahun 2025 dengan Target Tahun 2025

Perbandingan realisasi kinerja IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi Triwulan III dengan target Tahun 2025 dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16. Perbandingan Realisasi Triwulan III Tahun 2025 Persentase SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi dengan target Tahunan 2025

Indikator	Target Tahun 2025	Target TW III 2025	Realisasi TW III 2025	Capaian TW III dibandingkan target tahunan	Kategori
Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi	88%	87%	92,45%	105,05%	Tercapai/ Melampaui

standar kompetensi					
--------------------	--	--	--	--	--

Realisasi indikator Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi pada Triwulan III Tahun 2025 adalah sebesar 92,45%, jika dibandingkan dengan target tahunan, maka capaian Indikator ini adalah sebesar 105,05%.

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 PPSPDM 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 92.45%.

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

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

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 17.

Tabel 17. Perhitungan Persentase SDM POM yang Memenuhi Standar Kompetensi

Keterangan	Data Capaian	
	Jumlah	Persentase
A. Persentase SDM Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi dalam Penilaian Kompetensi oleh PPSDM POM		
Memenuhi Standar Kompetensi	4.314 orang	84,90%
Belum Memenuhi Standar Kompetensi	767 orang	15,10%
Total ASN (yang memiliki data kompetensi)	5.081 orang	100%
B. Persentase SDM Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang tersertifikasi kompetensinya sesuai Standar Kompetensi Kerja / Standar Kompetensi Kerja Khusus		
Jumlah yang kompeten	155 orang	100%
Jumlah yang disertifikasi	155 orang	100%
Capaian IKU Persentase SDM Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi $(A + B) / 2 \times 100\%$		
Realisasi	92,45%	
Target	87%	
Capaian	106,26%	

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

Dari data capaian kompetensi SDM Badan POM pada Tabel di atas, apabila dilihat lebih detail untuk setiap unit kompetensi dapat digambarkan dalam Tabel 18.

Tabel 18. Capaian Kompetensi per level

Nilai Kompetensi per Level	Integritas	Kerjasama	Komunikasi	Orientasi pada Hasil	Pelayanan Publik	Pengembangan Diri dan Orang Lain	Mengelola Perubahan	Pengambilan Keputusan	Perekat Bangsa
1	100%	99%	102%	96%	97%	90%	99%	101%	103%
2	96%	89%	93%	82%	89%	79%	85%	90%	96%
3	88%	85%	89%	79%	81%	74%	80%	85%	85%
4	74%	81%	80%	76%	74%	73%	74%	74%	66%
5	84%	87%	73%	73%	73%	73%	73%	80%	68%
All Levels	88%	86%	89%	80%	83%	76%	81%	85%	85%

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:

- 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, kegiatan sertifikasi dilakukan mulai bulan Agustus dan September 2025, yang diikuti oleh 155 orang peserta, yang dilaksanakan di LSP BPOM dan Tempat Uji Kompetensi.

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 19.

Tabel 19. Tingkat efisiensi IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi

Indikator Kinerja	Target Anggaran 2025	Realisasi Anggaran TW III 2025	Target Indikator TW III 2025	Realisasi Indikator TW III 2025	Tingkat Efisiensi
Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi standar kompetensi	1.038.632.000	606.385.908	87,00%	92,45%	0,82 (Efisien)

Dari tabel di atas, pada Triwulan III Tahun 2025 terlihat bahwa untuk IKU Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan dinyatakan Efisien, artinya penyerapan anggaran (input) diimbangi dengan pencapaian output. Oleh karena itu sebagai tindak lanjut pada Triwulan III akan percepatan penyerapan anggaran akan tetap dilakukan 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 III Tahun 2025 dengan realisasi Triwulan III Tahun 2025

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

Tabel 20. Perbandingan Target Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan Triwulan III 2025

Indikator	Target TW III 2025 (%)	Realisasi TW III 2025 (%)	Capaian TW III 2025 (%)
Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan	61%	73,11%	119,85%

Capaian kinerja IKU SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan sampai dengan Triwulan III tahun 2025 Dari target sebesar **61%**, realisasi kegiatan pengembangan kompetensi mencapai **73,11%**, sehingga capaian kinerja mencapai **119,85%** dari target yang telah ditetapkan dengan kategori “**Sangat Baik**”. Sebagai kelanjutan dari pelaksanaan program pengembangan kompetensi semester pertama, periode **Triwulan III Tahun**

2025 difokuskan pada optimalisasi pelaksanaan rencana pengembangan yang telah ditetapkan pada awal tahun. Target pengembangan kompetensi SDM pada triwulan ini ditetapkan sebesar **61%** dari total target tahunan.

Hingga akhir bulan September 2025, jumlah peserta yang mengikuti berbagai kegiatan pelatihan mencapai **1.063 orang secara akumulatif**, dengan realisasi triwulan III sebesar **430 peserta**. Berdasarkan hasil tersebut, tingkat realisasi terhadap target triwulan mencapai **73,11%**, atau **119,85%** dibandingkan target triwulan yang telah ditetapkan.

Capaian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pengembangan kompetensi SDM Badan POM pada Triwulan III berada dalam kategori **sangat baik**. Peningkatan capaian dibandingkan periode sebelumnya antara lain dipengaruhi oleh intensitas pelaksanaan kegiatan pada bulan Juli yang mencatat realisasi tertinggi, diikuti dengan pelaksanaan berkelanjutan hingga September 2025.

Peningkatan jumlah peserta pelatihan juga menjadi bukti bahwa mekanisme koordinasi antara unit pengelola pengembangan kompetensi dengan unit pelaksana teknis telah berjalan secara efektif. Selain itu, kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pada periode ini telah selaras dengan arah kebijakan pengembangan SDM Badan POM, yaitu penguatan kapasitas teknis, peningkatan profesionalisme, serta adaptasi terhadap tuntutan kompetensi bidang pengawasan obat dan makanan.

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

Adapun rincian dari realisasi kegiatan pengembangan kompetensi sampai dengan Triwulan III 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 Analis 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

Juli 2025

1. Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik (CDOB) Tingkat Senior Bets-1 dengan 39 peserta,
2. Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik (CDOB) Tingkat Senior Bets-2 dengan 39 peserta,
3. Pelatihan Auditor Internal dengan 41 peserta, dan
4. Webinar Scholarship yang diikuti oleh 69 peserta.

Agustus 2025

1. Pelatihan Food Inspector Dasar Bets-3 dengan 40 peserta,
2. Pelatihan Inspektur OBASK Junior Bets-1 dengan 38 peserta, sementara
3. Pelatihan Inspektur OBASK Junior Bets-2 belum terlaksana pada periode ini.

September 2025

1. Pelatihan Inspektur Kosmetik Junior Bets-1 dengan 30 peserta,
2. Pelatihan Inspektur Kosmetik Junior Bets-2 dengan 28 peserta,
3. Pelatihan Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE) Tingkat Kesulitan 2 dengan 30 peserta, serta
4. Pelatihan Advokasi Kebijakan dengan 76 peserta.

1.2.2. Perbandingan realisasi kinerja Triwulan III Tahun 2025 dengan Triwulan II 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 III tahun 2025 dibandingkan dengan Triwulan II Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 21.

Tabel 21. Perbandingan realisasi IKU Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan Triwulan III Tahun 2025 dengan Triwulan II Tahun 2025

Tahun 2025	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
Triwulan II	40	43,54	108,85
Triwulan III	61	73,11	119,85

Jika dibandingkan dengan triwulan II tahun 2025, maka tren capaian indikator kinerja Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan mengalami kenaikan sebagaimana dalam Tabel 19. Pada Triwulan III Tahun 2025, indikator kinerja utama (IKU) *Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan* menunjukkan realisasi sebesar **73,11%**. **Jika dibandingkan dengan** target triwulan III sebesar **61%**, maka capaiannya sebesar **119,85%**. Realisasi kinerja pengembangan kompetensi pada **Triwulan III Tahun 2025** menunjukkan peningkatan yang signifikan dibandingkan dengan Triwulan II. Jumlah peserta pelatihan meningkat dari **633 orang** pada Triwulan II menjadi **1.063 orang** pada akhir Triwulan III. Dari sisi persentase, realisasi pengembangan kompetensi mencapai **73,11%** dari target **61%**, dengan capaian kinerja sebesar **119,85%**, lebih tinggi dibandingkan capaian **108,85%** pada Triwulan II.

Peningkatan capaian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. **Efektivitas Koordinasi dan Optimalisasi Jadwal Pasca Penyesuaian Anggaran** Setelah adanya penyesuaian kebijakan efisiensi anggaran pada semester pertama, unit pengelola pengembangan kompetensi berhasil melakukan penjadwalan ulang kegiatan secara lebih optimal. Hal ini membuat kegiatan yang semula tertunda pada semester awal dapat terealisasi di Triwulan III. Koordinasi antara pusat dan unit pelaksana teknis juga semakin baik, memungkinkan pelaksanaan pelatihan berjalan lancar dan tepat waktu. Dampaknya, tingkat partisipasi pegawai meningkat dan capaian kinerja triwulan melampaui target.
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. **Meningkatnya Intensitas dan Ragam Kegiatan Pelatihan** Pada Triwulan III, terjadi peningkatan signifikan dalam jumlah dan variasi program pelatihan yang dilaksanakan. Sejumlah pelatihan berskala nasional seperti *Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik (CDOB) Senior*, *Pelatihan Auditor Internal*, serta *Pelatihan Inspektur Kosmetik Junior* terlaksana secara berurutan selama Juli hingga September. Pelaksanaan beberapa batch pelatihan teknis sekaligus menyebabkan lonjakan jumlah peserta, sehingga realisasi terhadap target triwulan meningkat hingga **119,85%**.
4. **Pemanfaatan Metode Pengembangan Nonklasikal yang Lebih Luas** Selain kegiatan pelatihan klasikal, Triwulan III juga diwarnai dengan peningkatan partisipasi pada kegiatan nonklasikal seperti *webinar*

scholarship dan program pembelajaran jarak jauh. Pola ini memberikan fleksibilitas lebih besar bagi pegawai untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi tanpa harus meninggalkan tugas pokok, sehingga turut berkontribusi terhadap peningkatan angka realisasi keseluruhan

5. 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 22:

Tabel 22. Perbandingan Target RAPK Indikator Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan Kompetensinya Sesuai Perencanaan Sebelum dan Setelah Revisi

No	Indikator	Target Sebelum Revisi			Target Setelah Revisi		
		B07	B08	B09	B07	B08	B09
1	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan	18	24	30	45	53	61

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 III tahun 2025 dengan target Tahun 2025

Perbandingan realisasi kinerja IKU Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan Triwulan III dengan target Tahun 2025 dilihat pada Tabel 23.

Tabel 23. Perbandingan Realisasi Triwulan III Tahun 2025 Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan dengan target tahunan 2025

Indikator	Target Tahun 2025	Target TW III 2025	Realisasi TW III 2025	Capaian TW III Dibandingkan Target Tahunan	Kategori
Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	70%	61%	73,11%	104,44%	Tercapai / Melampaui

Tabel 23 menunjukkan bahwa realisasi pengembangan kompetensi SDM Badan POM pada Triwulan III Tahun 2025 mencapai 73,11%, lebih tinggi dari target triwulan sebesar 61%, dan setara dengan 104,44% dari target tahunan sebesar 70%. Berdasarkan hasil tersebut, kinerja pada indikator ini dikategorikan “**Tercapai / Melampaui**”.

Peningkatan capaian dibandingkan triwulan sebelumnya mencerminkan efektivitas strategi percepatan yang dilakukan selama periode Juli hingga September 2025. Salah satu faktor utama yang mendorong kenaikan ini adalah peningkatan volume dan variasi kegiatan pelatihan, termasuk pelaksanaan beberapa program prioritas dalam beberapa gelombang. Selain itu, optimalisasi jadwal pelatihan pasca-penyesuaian anggaran yang dilakukan pada semester pertama turut mempercepat realisasi kegiatan yang sempat tertunda.

Dari sisi metode pelaksanaan, pemanfaatan pendekatan nonklasikal seperti *blended learning*, *e-learning* interaktif,

dan *microlearning* juga berkontribusi terhadap peningkatan capaian karena memperluas akses pegawai terhadap kegiatan pengembangan tanpa menambah beban biaya perjalanan dinas.

Secara umum, capaian Triwulan III ini menandakan adanya pemulihan dan akselerasi kinerja pengembangan SDM setelah periode penyesuaian pada awal tahun. Ke depan, strategi percepatan serupa perlu terus dipertahankan agar target tahunan tetap tercapai secara berkelanjutan, sekaligus mendukung peningkatan kompetensi aparatur pengawas obat dan makanan yang adaptif terhadap tantangan kebijakan dan dinamika pengawasan di lapangan.

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

Realisasi indikator Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan pada Triwulan III Tahun 2025 menunjukkan hasil sangat baik, dengan capaian 119,85% terhadap target triwulan, atau 73,11% dari target tahunan sebesar 70%. Capaian ini merefleksikan peningkatan signifikan dibandingkan periode sebelumnya, yang didorong oleh optimalisasi jadwal pelatihan, percepatan pelaksanaan kegiatan prioritas, serta efektivitas strategi penyelenggaraan pelatihan yang lebih adaptif.

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

1. Percepatan Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Prioritas

Fokus diarahkan pada pelatihan dengan urgensi tinggi dan relevansi langsung terhadap tugas pokok dan fungsi Badan POM. Penjadwalan ulang kegiatan yang sempat tertunda di semester awal turut memperbesar volume pelaksanaan pada Triwulan III..

2. **Penyesuaian Metode Penyampaian Pelatihan**

Penerapan metode *blended learning* yang memadukan tatap muka dan daring meningkatkan aksesibilitas peserta sekaligus efisiensi biaya. Pemanfaatan platform *e-learning* dan *microlearning* juga memperluas jangkauan pembelajaran tanpa mengurangi kualitas materi.

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

Monitoring dan evaluasi pelaksanaan dilakukan secara berkala untuk memastikan kesesuaian antara rencana dan realisasi, serta memungkinkan penyesuaian cepat terhadap dinamika teknis di lapangan.

4. **Peningkatan Sumber Daya Internal**

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

5. **Fleksibilitas Penjadwalan Pelatihan**

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

Dengan penerapan langkah-langkah strategis tersebut, Badan POM diharapkan mampu mempertahankan tren positif kinerja pengembangan kompetensi SDM hingga akhir tahun 2025. Keberhasilan ini tidak hanya mendukung pencapaian target tahunan, tetapi juga memperkuat fondasi pengembangan SDM pengawas obat dan makanan yang profesional, adaptif, dan berdaya saing menghadapi tantangan sistem pengawasan nasional.

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 24.

Tabel 24. Tingkat efisiensi IKU Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan

Indikator Kinerja	Target Anggaran 2025	Realisasi Anggaran TW III 2025	Target Indikator TW III 2025	Realisasi Indikator TW III 2025	Tingkat Efisiensi
Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai perencanaan	7.483.376.000	6.649.174.582	61,00%	73,11%	0,35 (Efisien)

Dari tabel di atas, pada Triwulan III Tahun 2025 terlihat bahwa untuk IKU “Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan” dinyatakan Efisien, artinya penyerapan anggaran (input) diimbangi dengan pencapaian output. Oleh karena itu sebagai tindak lanjut pada Triwulan III akan percepatan penyerapan anggaran akan tetap dilakukan sesuai dengan perencanaan sehingga terdapat keseimbangan antara indikator input dan indikator output.

1.3. Indeks BerAKHLAK

1.3.1 Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2025 dengan target kinerja Tahun 2025

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

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

Indikator	Target Tahun 2025	Realisasi Tahun 2025	Capaian Tahun 2025 Dibandingkan Target Tahun 2025	Kategori
Indeks BerAKHLAK	65%	77,90%	119,85%	Tercapai / Melampaui

Tabel 25 menunjukkan bahwa realisasi Indeks BerAKHLAK Tahun 2025 mencapai 77,90% sedangkan target pada tahun 2025 sebesar 65%. Hal tersebut menunjukkan bahwa capaian tahun 2025 dibandingkan target tahun 2025 sudah **“Tercapai/Melampaui”** dengan capaian sebesar 119,85%.

1.3.2 Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Upaya Perbaikan Kedepannya

Realisasi tahun 2025 didapatkan dari hasil Survei Indeks BerAKHLAK Tahun 2024 yang dilaksanakan oleh Kementerian PAN dan RB, karena di tahun 2025 Kementerian PANRB tidak lagi mengukur indeks BerAKHLAK sehingga menggunakan capaian di tahun sebelumnya.

1.3.3 Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang keberhasilan pencapaian pernyataan kinerja.

Untuk menunjang keberlangsungan penerapan Core Values BerAKHLAK di lingkungan BPOM, Pusat Pengembangan SDM

POM telah melakukan beberapa kegiatan sampai dengan triwulan III Tahun 2025 yaitu 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 rincian kegiatan yang sudah dilakukan sampai dengan triwulan III 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).

Triwulan III

1. Monitoring rencana aksi agen perubahan triwulan II
2. Studi Banding atau Benchmark terkait pengelolaan Budaya BerAKHLAK ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
3. Studi Banding atau Benchmark terkait pengelolaan Budaya BerAKHLAK ke Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)
4. Sosialisasi Pembangunan Budaya BerAKHLAK: Sharing Knowledge dari Kementerian Keuangan

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

Adapun analisis efisiensi indikator Indeks BerAKHLAK dapat dilihat pada Tabel 26:

Tabel 26. Tingkat efisiensi IKU Indeks BerAKHLAK

Indikator Kinerja	Target Anggaran 2025	Realisasi Anggaran TW III 2025	Target Indikator Tahun 2025	Realisasi Indikator Tahun 2025	Tingkat Efisiensi
Indeks BerAKHLAK	114.923.000	94.518.442	65,00	77,90	0,46 (Efisien)

Dari tabel di atas, pada Triwulan III Tahun 2025 terlihat bahwa untuk IKU Indeks BerAKHLAK dinyatakan Efisien, artinya penyerapan anggaran (input) diimbangi dengan pencapaian output. Oleh karena itu sebagai tindak lanjut pada Triwulan III akan percepatan penyerapan anggaran akan tetap dilakukan sesuai dengan perencanaan sehingga terdapat keseimbangan antara indikator input dan indikator output.

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 III. Sedangkan target Tahun 2025 untuk indikator Indeks BerAKHLAK adalah 65.

Sasaran Strategis 2: Layanan Publik PPSDM POM yang prima

2.1 Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM

2.1.1 Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2025 dengan target kinerja Tahun 2025

Perbandingan realisasi kinerja IKU Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM Tahun 2025 dengan target Tahun 2025 dilihat pada Tabel 27.

Tabel 27. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM dengan target tahunan 2025

Indikator	Target Tahun 2025	Realisasi Tahun 2025	Capaian Tahun 2025 Dibandingkan Target Tahun 2025	Kategori
Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	4,05	4,95	122,22%	Tercapai / Melampaui

Tabel 27 menunjukkan bahwa realisasi Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM Tahun 2025 mencapai 4,95 dengan target 4,05 pada tahun 2025. Capaian tahun 2025 dibandingkan target tahun 2025 sudah **“Tercapai/Melampaui”** dengan capaian sebesar 122,22%.

2.1.2 Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Upaya Perbaikan Kedepannya

Pada TW III tahun 2025 telah dikeluarkan hasil penilaian UPP dimana hasil penilaian pelayanan publik PPSDM POM di poin 4,95. Hal ini diluar ekspektasi karena target yang ditetapkan di

awal tahun untuk nilai UPP PPSDM POM di angka 4,05, sehingga secara penilaian kinerja 122%. Dalam kaca mata pencapaian kinerja program dapat diartikan “tidak dapat disimpulkan”, namun dengan capaian tersebut hal ini menegaskan bahwa PPSDM POM yang baru 2 tahun menjadi UPP di Unit Kerja Pusat berkomitmen penuh dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Pelayanan publik di Pusat Pengembangan SDM POM sejak tahun 2025 sudah terpusat di Gedung Athena/ Gedung Pelayanan Publik BPOM. Adapun layanan yang ada di Pusat Pengembangan SDM POM antara lain:

- 1) Layanan Perpustakaan
- 2) Layanan Sertifikasi Kompetensi
- 3) Layanan Pengembangan Kompetensi
- 4) Layanan Pemberian Umpan Balik/Feedback hasil penilaian kompetensi
- 5) Layanan Magang/PKL/PKPA

2.1.3 Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang keberhasilan pencapaian pernyataan kinerja.

Capaian indeks UPP sejalan dengan program/kegiatan yang telah dikembangkan oleh tim pelayanan publik PPSDM. Adapun program/kegiatan yang telah dilaksanakan sampai dengan triwulan III antara lain:

- 1) Review Standar Pelayanan Publik PPSDM POM
- 2) Review Maklumat Pelayanan Publik PPSDM POM
- 3) Penyusunan petugas pelayanan publik dan jadwal petugas pelayanan publik
- 4) Pelaksanaan Forum Konsultasi Publik
- 5) Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat
- 6) Pelaksanaan Survei SPAK dan SPKP setiap bulannya
- 7) Pelaksanaan PEKPPP Tahun 2025
- 8) Mengelola aplikasi yang digunakan untuk layanan yang ada di PPSDM POM antara lain ideas, sipenatemaku, dll.
- 9) Mengelola pengaduan/konsultasi

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

Adapun analisis efisiensi indikator Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM dapat dilihat pada Tabel 28:

Tabel 28. Tingkat efisiensi IKU Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM

Indikator Kinerja	Target Anggaran 2025	Realisasi Anggaran TW III 2025	Target Indikator Tahun 2025	Realisasi Indikator Tahun 2025	Tingkat Efisiensi
Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	205.200.000	144.524.877	4,05	4,95	0,74 (Efisien)

Dari tabel di atas, pada Triwulan III Tahun 2025 terlihat bahwa untuk IKU Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM dinyatakan Efisien, artinya penyerapan anggaran (input) diimbangi dengan pencapaian output. Oleh karena itu sebagai tindak lanjut pada Triwulan III akan percepatan penyerapan anggaran akan tetap dilakukan sesuai dengan perencanaan sehingga terdapat keseimbangan antara indikator input dan indikator output.

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

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

3.1 Nilai Pembangunan ZI PPSDM POM

3.1.1 Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2025 dengan target kinerja Tahun 2025

Perbandingan realisasi kinerja IKU Nilai Pembangunan ZI PPSDM POM Tahun 2025 dengan target Tahun 2025 dilihat pada Tabel 29.

**Tabel 29. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Nilai Pembangunan ZI
PPSDM POM dengan target tahunan 2025**

Indikator	Target Tahun 2025	Realisasi Tahun 2025	Capaian Tahun 2025 Dibandingkan Target Tahun 2025	Kategori
Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM	88,50	88,69	100,21	Tercapai / Melampaui

Tabel 29 menunjukkan bahwa realisasi Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM Tahun 2025 mencapai 88,69 dengan target 88,50 pada tahun 2025. Capaian tahun 2025 dibandingkan target tahun 2025 sudah **“Tercapai/Melampaui”** dengan capaian sebesar 100,21%.

3.1.2 Analisis Penyebab Keberhasilan atau Peningkatan Kinerja serta Upaya Perbaikan Kedepannya

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

Pada TW I telah dilakukan pengisian LKE Pembangunan ZI Tahun 2024-2025 beserta pemenuhan data dukungannya. Pengisian LKE telah dilakukan reuiu oleh Auditor Internal PPSPDM POM untuk memastikan kesesuaian dan kelengkapan data dukung LKE.

Pada TW II 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 pegawai di PPSPDM POM.

Pada TW III telah disampaikan hasil evaluasi ZI PPSPDM POM, dimana diperoleh hasil penilaian 88,69 (delapan puluh delapan koma enam puluh sembilan). Mengacu dari target di tahun 2025 yaitu 88,50

(delapan puluh delapan koma lima puluh), maka capaian kinerja dari Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM ini pada angka 100,21%.

3.1.3 Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang keberhasilan pencapaian kinerja.

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

- Menindaklanjuti rekomendasi perbaikan dari hasil evaluasi pembangunan ZI PPSPDM POM Tahun 2024 sebagai program kerja prioritas pembangunan ZI PPSPDM POM tahun 2025.
- Monitoring dan evaluasi rencana aksi Reformasi Birokrasi dari masing-masing kelompok kerja (pokja) yang dilakukan secara rutin tiap triwulan paling lambat tgl 10 setelah triwulan berakhir.
- Menggabungkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi rencana aksi Reformasi Birokrasi dengan Monitoring dan Evaluasi PPID setiap triwulannya.
- Melakukan Penggalangan Komitmen dan Deklarasi Pembangunan ZI ulang pada Tahun 2025.
- Internalisasi dan sosialisasi terkait Reformasi Birokrasi dan rencana aksi tahun 2025 kepada seluruh pegawai, termasuk kepada CPNS dan PPPK penerimaan tahun 2025 serta melakukan pengukuran dampak terhadap pelaksanaan sosialisasi.

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

Adapun analisis efisiensi indikator Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM dapat dilihat pada Tabel 30:

Tabel 30. Tingkat efisiensi IKU Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM

Indikator Kinerja	Target Anggaran 2025	Realisasi Anggaran TW III 2025	Target Indikator Tahun 2025	Realisasi Indikator Tahun 2025	Tingkat Efisiensi
Nilai Pembangunan ZI PPSPDM POM	102.643.000	12.513.879	88,50	88,69	7,22 (Tidak Efisien)

Dari tabel di atas, pada Triwulan III Tahun 2025 terlihat bahwa untuk IKU Nilai Pembangunan ZI PPSDM POM dinyatakan Tidak Efisien, dimana pencapaian output belum diimbangi dengan penyerapan anggaran (input). Oleh karena itu sebagai tindak lanjut pada Triwulan III akan percepatan penyerapan anggaran akan tetap dilakukan sesuai dengan perencanaan sehingga terdapat keseimbangan antara indikator input dan indikator output.

3.2 Nilai AKIP PPSDM POM

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

Pada Triwulan I tahun 2025, kegiatan yang sudah dilakukan sebagai upaya pencapaian nilai AKIP PPSDM POM tahun 2025 adalah penyusunan rencana tindak lanjut atas rekomendasi penilaian SAKIP PPSDM 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.

Pada Triwulan III Tahun 2025, telah dilakukan sosialisasi rencana kerja reformasi birokrasi dari kelompok kerja Akuntabilitas sebagai upaya meningkatkan *awareness* pegawai terhadap implementasi SAKIP di lingkungan PPSDM POM.

3.3 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.

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

Secara konseptual, manajemen risiko merupakan pendekatan yang bersifat menyeluruh dan sistemik, yang mencakup unsur budaya, proses, serta struktur organisasi. Penerapan manajemen risiko yang efektif tidak hanya dapat mencegah terjadinya kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga meningkatkan ketanggapan terhadap perubahan lingkungan strategis yang dinamis, baik dari aspek regulasi, teknologi, maupun kebutuhan pemangku kepentingan. Dengan demikian, penguatan implementasi manajemen risiko di lingkungan PPSDM POM diharapkan tidak hanya menjadi kepatuhan terhadap regulasi semata, melainkan juga sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas tata kelola organisasi yang berkelanjutan. Ke depan, PPSDM POM akan terus mendorong terwujudnya budaya sadar risiko pada seluruh lini organisasi, sehingga pengambilan keputusan maupun pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan lebih terukur, efisien, dan selaras dengan prinsip akuntabilitas serta nilai-nilai reformasi birokrasi.

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 25, Tabel 26 dan Tabel 27.

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 III.

Tabel 31. 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	Pelaksanaan Penilaian Kompetensi masih dalam masa transisi setelah ditetapkannya Standar Kompetensi JF PFM sesuai Keputusan Menpan RB Nomor 24 Tahun 2024, yang diikuti dengan penyiapan tools	Penyusunan tools penilaian kompetensi JF PFM di Triwulan III.	Triwulan III Tahun 2025	Telah diadakan penyusunan tools penilaian kompetensi JF PFM di Triwulan III.	On progress. Masih terdapat beberapa fungsi yang belum melengkapi penyusunan tools penilaian kompetensi.	Triwulan IV Tahun 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)	
		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).						mengalami peningkatan dari periode sebelumnya.
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	Dengan mempertimbang kan 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	Triwulan III Tahun 2025	- Telah disampaikan Surat Sekretaris Utama Badan POM Nomor TI.05.9.03.25.282 perihal Pengembangan Kompetensi Literasi Digital Pegawai ASN BPOM. - Metode pembelajaran campuran (blended learning) telah dioptimalkan agar pelatihan tidak hanya mengandalkan sistem daring penuh, melainkan juga diimbangi dengan sesi tatap muka atau bimbingan langsung pada tahap-tahap penting.	-	-	Capaian Realisasi indikator Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan mengalami peningkatan dari periode 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)	
		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 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.	memerlukan pelatihan tambahan. • Pengembangan metode pembelajaran campuran (blended learning) akan 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	Telah di capai pada Triwulan III Tahun 2025	-	-	-	-	Indeks BerAkhlak Tahun 2025 menggunakan data realisasi Survei BerAKHLAK Tahun 2024

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)	
								sebesar 77,90, dikarenakan di Tahun 2025 tidak dilaksanakan Survei Indeks Ber- AKHLAK oleh Menpan-RB.
4	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	*capaian di akhir tahun	Telah di capai pada Triwulan III Tahun 2025	-	-	-	-	Telah di capai pada Triwulan III Tahun 2025, dengan hasil penilaian 4,95 (Pelayanan Prima)
5	Nilai Pembangunan ZI PPSDM	*capaian di akhir tahun	Telah di capai pada Triwulan III Tahun 2025	-	-	-	-	Telah dicapai pada Triwulan III Tahun 2025, dengan hasil Penilaian 88.69
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 32. 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	Penyusunan tools penilaian kompetensi pada tiap level pada fungsi PFM belum terpenuhi seluruhnya.	Menjadwalkan penyusunan soal dengan asesor teknis pada level Madya dan Muda pada bulan Oktober.	Triwulan IV Tahun 2025.	-	Menjadwalkan penyusunan soal dengan asesor teknis pada level Madya dan Muda pada bulan Oktober.	Triwulan IV Tahun 2025.	-
2	Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan.	Belum semua pegawai menyelesaikan modul literasi digital di Aplikasi IDEAS..	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran mandiri literasi digital di Aplikasi IDEAS.	Triwulan IV Tahun 2025.	-	Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pembelajaran mandiri literasi digital di Aplikasi IDEAS.	Triwulan IV Tahun 2025.	-
3	Indeks BerAKHLAK.	Tahun 2025 tidak dilakukan survey Indeks BerAKHLAK oleh MenpanRB.	Realisasi ini tahun ini menggunakan data realisasi survey BerAKHLAK dari MenpanRB tahun 2024.	Triwulan III Tahun 2025	Realisasi tahun ini menggunakan data realisasi survey BerAKHLAK dari MenpanRB tahun 2024.	-	-	Selesai.
4	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM.	Reviu dokumen standar pelayanan dan SOP Pelayanan Publik.	Melakukan reviu untuk pelayanan publik PPSDM POM khususnya bagi kelompok rentan.	Triwulan IV Tahun 2025.	-	Melakukan reviu untuk pelayanan publik PPSDM POM khususnya bagi kelompok rentan.	Triwulan IV 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)	
5	Nilai Pembangunan ZI PPSDM.	Temuan hasil evaluasi pelaksanaan pembangunan ZI perlu diklarifikasi ke pihak Inspektorat, khususnya terkait rotasi pegawai yang harus disertai dengan justifikasi dan mempertimbangkan hasil assesment pemetaan kompetensi.	Menindaklanjuti saran perbaikan dari Inspektorat atas hasil evaluasi ZI PPSDM POM dan melakukan koordinasi dengan Inspektorat.	Triwulan IV Tahun 2025	-	Menindaklanjuti saran perbaikan dari Inspektorat atas hasil evaluasi ZI PPSDM POM dan melakukan koordinasi dengan Inspektorat.	-	Triwulan IV Tahun 2025.
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 PPSDM POM tahun 2024 sebagaimana dapat dilihat dalam Tabel 33 berikut:

Tabel 33. 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	Selesai. Kertas kerja SMART C telah selesai disusun pada bulan Mei.
	b Menyusun matriks reviu target indikator yang disahkan dengan menyajikan:	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.	TW II 2025	Selesai. Telah dilakukan penyusunan kertas kerja penetapan target indikator PPSDM POM Tahun 2025 dengan menyampaikan informasi realisasi tahun sebelumnya, dan kertas kerja telah disahkan oleh Kepala PPSDM POM.
	- Realisasi indikator tahun sebelumnya			
	- Justifikasi target lebih rendah dibandingkan dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya			
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	Selesai. 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 kinerja interim juga melalui review auditor internal.
2	Pengukuran Kinerja			

No	Rekomendasi		Rencana Tindak Lanjut	Timeline	Progress
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	Selesai. 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	Selesai. 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	Selesai. 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	Selesai. 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	Selesai. 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.	TW I - TW IV 2025	Selesai. - Penyusunan laporan kinerja interim Triwulan I sd III sudah mengacu pada pedoman penyelenggaraan SAKIP di Lingkungan Badan POM. - Pada Triwulan I sd III tahun 2025 penyajian data realisasi sudah melalui <i>review</i> Auditor Internal.
		- Membandingkan target dan realisasi indikator kinerja minimal 2 (dua) tahun sebelumnya secara berurutan			
		- Menyajikan analisis efisiensi atas penggunaan sumber daya per sasaran			
	b	Menyusun Laporan Kinerja Interim dengan menyajikan:	- 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.		
		- 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	Selesai. Pengembangan kompetensi personel 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	Selesai. - Penyusunan laporan evaluasi internal Triwulan I sd III sudah mengacu pada pedoman penyelenggaraan SAKIP di Lingkungan Badan POM. - Pada Triwulan I sd III tahun 2025 penyajian data realisasi sudah melalui review Auditor Internal
	- Analisis capaian target output beserta identifikasi kendala/hambatan, rencana tindak lanjutnya			
	- 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 reviu 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).

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

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

belas milyar seratus enam puluh tiga juta seratus dua puluh enam ribu rupiah).

Realisasi anggaran PPSDM POM sampai dengan Triwulan III Tahun 2025 sebesar Rp 12.152.425.593,00 (dua belas milyar seratus lima puluh dua juta empat ratus dua puluh lima ribu lima ratus sembilan puluh tiga rupiah) atau sebesar 80,14% (delapan puluh koma satu empat persen) jika dibandingkan dengan total pagu setelah dikurangi blokir dan 30,80% (tiga puluh koma delapan nol persen) jika dibandingkan dengan pagu sebelum dikurangi blokir mandiri.

Pagu dan realisasi anggaran berdasarkan Sasaran Strategis dan Kegiatan dapat dilihat pada Tabel 34 dan Tabel 35.

Tabel 34. Pagu dan Realisasi Keuangan berdasarkan Sasaran Strategis PPSDM POM Tahun 2025

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Pagu setelah Efisiensi (Rp)	Realisasi TW III 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	1.038.632.000	606.385.908	58,38
		Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	7.483.376.000	6.649.174.582	88,85
		Indeks BerAKHLAK	114.923.000	94.518.442	82,25
2	Layanan Publik PPSDM POM yang Prima	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	205.200.000	144.524.877	70,43
3	Terwujudnya tata kelola pemerintah yang optimal PPSDM	Nilai Pembangunan ZI PPSDM	102.643.000	12.513.879	12,19
		Nilai AKIP PPSDM	205.570.000	200.862.664	97,71
		Nilai Kinerja Anggaran PPSDM	6.002.730.000	4.439.065.500	73,95

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Pagu setelah Efisiensi (Rp)	Realisasi TW III Tahun 2025 (Rp)	Capaian (%)
		Indeks Manajemen Resiko PPSDM	10.052000	5.379.741	53,53
Total			15.163.126.000	12.152.425.593	80,14

Tabel 35. Pagu dan Realisasi Keuangan berdasarkan Kegiatan Pusat PPSDM POM tahun 2025

No	Kegiatan	Pagu 2025 setelah efisiensi (Rp)	Realisasi TW III Tahun 2025 (Rp)	Capaian (%)
1.	Layanan Perpustakaan	205.200.000	144.524.877	70,43
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	12.643.000	12.513.879	98,98
5	Gaji dan Tunjangan	4.669.142.000	3.434.028.976	73,55
6	Operasional dan Pemeliharaan Kantor	1.353.692.000	1.015.796.006	75,04
7	Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran	195.518.000	195.482.923	99,98
8	Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen / Perangkat / Soal Penilaian Kompetensi Pegawai.	46.340.000	37.399.000	80,71
9	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	204.846.000	119.799.955	58,48
10	Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	317.870.000	294.644.218	92,69
11	Sertifikasi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	545.189.000	229.534.356	42,10
12	Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Kompetensi Pegawai.	382.911.000	365.828.355	95,54
13	Pengembangan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan	2.724.259.000	1.993.413.842	73,17

No	Kegiatan	Pagu 2025 setelah efisiensi (Rp)	Realisasi TW III Tahun 2025 (Rp)	Capaian (%)
14	Pengembangan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	4.300.593.000	4.214.940.764	98,01
15	Penguatan Core Value ASN BerAKHLAK	114.923.000	94.518.442	82,25
16	Pelaksanaan Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Pratama	0	0	0
17	Pelaksanaan Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Administrator	0	0	0
18	Pelaksanaan Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Pengawas	0	0	0
Total		15.163.126.000	12.152.425.593	80,14

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

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

Tingkat Efisiensi dikategorikan dengan range sebagaimana dalam Tabel 29.

Tabel 36. 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)

No	Tingkat Efisiensi	Capaian
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 III tahun 2025 terdapat 4 (empat) indikator masuk dalam kategori “Efisien”, 1 (satu) indikator masuk dalam kategori “Tidak Efisien”, dan 3 (tiga) 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 III Tahun 2025 memperoleh predikat “Istimewa” dengan nilai sebesar 107,76% (seratus tujuh koma tujuh enam persen). Nilai ini diperoleh dari rata-rata capaian Sasaran Strategis “Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan” dengan NSS sebesar 113,06% (seratus tiga belas koma nol enam persen), Sasaran Strategis “Layanan Publik PPSDM POM yang prima” dengan NSS sebesar 122,22% (seratus dua puluh dua koma dua dua persen) dan telah disesuaikan menjadi 110% (seratus sepuluh persen), serta Sasaran Strategis “Terwujudnya Tata Kelola Pemerintah yang Optimal PPSDM POM” dengan nilai NSS sebesar 100,21% (seratus koma dua satu persen).

4 (empat) indikator dikategorikan “Efisien”, dan 1 (satu) indikator masuk dalam kategori “Tidak Efisien”. Sedangkan 3 (tiga) indikator lainnya belum dapat diperhitungkan karena capaiannya diperoleh pada akhir tahun.

Realisasi anggaran PPSDM POM Triwulan III Tahun 2025 sebesar Rp 12.152.425.593,00 (dua belas milyar seratus lima puluh dua juta empat ratus dua puluh lima ribu lima ratus sembilan puluh tiga rupiah) atau sebesar 80,14% jika dibandingkan dengan total pagu setelah dikurangi blokir, dan 30,80% (tiga puluh koma delapan nol persen) jika dibandingkan dengan pagu sebelum dikurangi 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 III 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



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

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

Nama : ALI MUHARAM

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

Selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : TARUNA IKRAR

Jabatan : Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan RI

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

Dalam penggunaan anggaran dilaksanakan sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

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

Jakarta, 03 Maret 2025

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



ALI MUHARAM

Pihak Kedua
Kepala Badan Pengawas



TARUNA IKRAR

Lampiran

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

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

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

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

Jakarta, 03 Maret 2025

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


ALI MUHARAM

Pihak Kedua
Kepala Badan Pengawas
Obat dan Makanan RI


TARUNA IKRAR

Lampiran 2. Rencana Aksi Perjanjian Kinerja 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 (2)

 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	11,005,540,500
		02 - Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	5	8	12	27.58	34	40	45	53	61	63	65	70	19,190,959,500
		03 - Indeks BerAKHLAK												65	884,180,000
2.	02 - Layanan Publik PPSPDM POM yang prima	01 - Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM												4.05	265,250,000

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

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

Jakarta, 29 August 2025

Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan

ALI MUHARAM

Lampiran 4. Rencana Kinerja Tahunan PPSDM POM 2025



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

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN,

Menimbang : a. bahwa untuk penyusunan rencana kerja dan penganggaran Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan pada Tahun 2025 dan melaksanakan 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 III Tahun 2025

No	Kegiatan	Pagu 2025 setelah efisiensi (Rp)	Realisasi TW III Tahun 2025 (Rp)	Capaian (%)
1.	Layanan Perpustakaan	205.200.000	144.524.877	70,43
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	12.643.000	12.513.879	98,98
5	Gaji dan Tunjangan	4.669.142.000	3.434.028.976	73,55
6	Operasional dan Pemeliharaan Kantor	1.353.692.000	1.015.796.006	75,04
7	Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran	195.518.000	195.482.923	99,98
8	Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen / Perangkat / Soal Penilaian Kompetensi Pegawai.	46.340.000	37.399.000	80,71
9	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	204.846.000	119.799.955	58,48
10	Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	317.870.000	294.644.218	92,69
11	Sertifikasi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	545.189.000	229.534.356	42,10
12	Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Kompetensi Pegawai.	382.911.000	365.828.355	95,54
13	Pengembangan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan	2.724.259.000	1.993.413.842	73,17
14	Pengembangan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	4.300.593.000	4.214.940.764	98,01
15	Penguatan Core Value ASN BerAKHLAK	114.923.000	94.518.442	82,25
16	Pelaksanaan Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Pratama	0	0	0
17	Pelaksanaan Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Administrator	0	0	0

No	Kegiatan	Pagu 2025 setelah efisiensi (Rp)	Realisasi TW III Tahun 2025 (Rp)	Capaian (%)
18	Pelaksanaan Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Pengawas	0	0	0
Total		15.163.126.000	12.152.425.593	80,14

Lampiran 6. Pengukuran Efisiensi Kegiatan PPSDM POM Triwulan III 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	1.038.632.000	606.385.908	87%	92,45%	58,38%	106,26%	1,82	1	0,82	88%	Efisien
		Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	7.483.376.000	6.649.174.582	61%	73,11%	88,85%	119,85%	1,35	1	0,35	95%	Efisien
		Indeks BerAKHLAK	114.923.000	94.518.442	65	77,90	82,25%	119,85%	1,46	1	0,46	92%	Efisien
2	Layanan publik PPSDM POM yang prima	Indeks Pelayanan Publik PPSDM POM	205.200.000	144.524.877	4,05	4,95	70,43%	122,22%	1,74	1	0,74	90%	Efisien
3	Terwujudnya tata kelola pemerintah yang optimal PPSDM	Nilai Pembangunan ZI PPSDM POM	102.643.000	12.513.879	88,50	88,69	12,19%	100,21%	8,22	1	7,22	75%	Tidak Efisien

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	205.570.000	200.862.664	capaian akhir tahun	capaian akhir tahun	97,71%	capaian akhir tahun	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A
		Nilai Kinerja Anggaran PPSDM POM	6.002.730.000	4.439.065.500	capaian akhir tahun	capaian akhir tahun	73,95%	capaian akhir tahun	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A
		Indeks Manajemen Resiko PPSDM POM	10.052.000	5.379.741	capaian akhir tahun	capaian akhir tahun	53,52%	capaian akhir tahun	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A
Total			15.163.126.000	12.152.425.593			80,14%						

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	144.524.877	1	0,75	70,43	75,00
2	4113.CAN.001 Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	90.000.000	-	8	-	0,00	0,00
3	4113.EBA.956 Layanan BMN	-	-	1	0,75	#DIV/0!	75,00
4	4113.EBA.960 Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	12.643.000	12.513.879	1	0,75	98,98	75,00
5	4113.EBA.994 Layanan Perkantoran	6.022.834.000	4.449.824.982	1	0,75	73,88	75,00
6	4113.EBB.951 Layanan Sarana Internal	195.518.000	195.482.923	3	3	99,98	100,00
7	4113.PDI Pengawas Obat dan Makanan yang kompeten sesuai Standar.	1.114.245.000	681.377.529	648	534	61,15	82,41
8	4113.TBC.996 Layanan Pendidikan dan Pelatihan	7.522.686.000	6.668.701.403	2.721	1.063	88,65	39,07
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	-	-	9	-	#DIV/0!	0,00
		15.163.126.000	12.152.425.593				

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
	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 Analis 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 Analis 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
	TOTAL TARGET PER TW	213	454	500	287		213		454			500			287	
	TOTAL TARGET TAHUN 2025		1454						1454							

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		
Juli	86	Juli		85.56	99.49
		Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	4297		
		Belum Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	725		
		Total ASN (yang memiliki data kompetensi)	5022		
		Kompeten berdasarkan Sertifikasi Kompetensi	0		

Bulan	Target (RAPK)	Realisasi (orang)		Realisasi A (%)		Realisasi (orang)		Realisasi B (%)	Realisasi IKU (%)	Capaian IKU (%)
a	b	c		d		e		f	g = d + f	h = g / b
Agustus	86.5	Agustus		84.88	-	Agustus		100	92.44	106.87
		Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	4313			Jumlah yang kompeten	30			
		Belum Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	768			Jumlah yang disertifikasi	30			
		Total ASN (yang memiliki data kompetensi)	5081							
September	87	September		84.90		September		100	92.45	106.27
		Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	4314			Jumlah yang kompeten	155			
		Belum Memenuhi Standar Kompetensi (Teknis dan Manajerial)	767			Jumlah yang disertifikasi	155			
		Total ASN (yang memiliki data kompetensi)	5081							

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 Analisis Kebijakan Mastering	1					
				Pelatihan JF Penata Laksana Barang Perjenjangan	4					
				Tugas Belajar	6					
				Webinar Scholarship	50					
Maret	134	213	12	Maret	84	226	62.69	106.10	15.54	129.53
				Pelatihan KIE Tingkat Kesulitan 1 Bets 1	40					
				Pelatihan PKP Pertama bagi Asesor LSP	24					
				Pelatihan DFI Bets 1 (Asesor dan WI)	20					
April	154	367	27.58	April	175	401	113.64	109.26	27.58	100.00
				CDOB Junior	79					
				Pelatihan DFI Junior Bets-1	17					
				Pelatihan Arsiparis Penjenjangan	1					
				Webinar Scholarship	78					
Mei	190	557	34	Mei	155	556	81.58	99.82	38.24	112.47
				Pelatihan DFI Bets 1 (Asesor)	20					
				Pelatihan FI Muda	80					
				Webinar Scholarship	55					
Juni	110	667	40	Juni	77	633	70.00	94.90	43.54	108.85
				Pelatihan DFI Bets 3 (Asesor)	25					
				Pelatihan DFI Junior Bets 5 (Pemda)	24					
				Webinar Scholarship	28					

Target				Realisasi			Realisasi (%)			Capaian
Bulan	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta (Akumulatif)	Target RAPK (%)	Kegiatan Pelatihan	Jumlah Peserta	Jumlah Peserta (Akumulatif)	Realisasi per bulan / target per bulan (tidak akumulatif)	Realisasi per bulan / target per bulan (akumulatif)	Realisasi per bulan / target tahun 2025	
Juli	100	767	45	Juli	188	821	188.00	107.04	56.46	125.48
				Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik Tingkat Senior Bets-1	39					
				Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik Tingkat Senior Bets-2	39					
				Pelatihan Auditor Internal	41					
				Webinar Scholarship	69					
Agustus	270	1037	53	Agustus	78	899	28.89	86.69	61.83	116.66
				Pelatihan Food Inspector Dasar Bets-3	40					
				Pelatihan Inspektur OBASK Junior Bets-1	38					
				Pelatihan Inspektur OBASK Junior Bets-2	0					
September	130	1167	61	September	164	1063	126.15	91.09	73.11	119.85
				Pelatihan Inspektur Kosmetik Junior Bets-1	30					
				Pelatihan Inspektur Kosmetik Junior Bets-2	28					
				Pelatihan KIE Tingkat Kesulitan 2	30					
				Pelatihan Advokasi Kebijakan	76					