



LAPORAN TAHUNAN PPSDM POM

Tahun 2025

Tim Penyusun



Pengarah

Kepala PPSDM POM
Ali Muharam, S.IP, M.SE, MA

Ketua

Kepala Subbag TU
PPSDM POM
Andrea, ST.,M.AP

Wakil Ketua

drg. Indah Ratnasari,
MKM

Sekretaris

Shofi Atus Syariah, S.E.

Anggota

1. Satria Septiadi Nugroho, S.Psi, M.Psi.
2. Asri Yusnitasari, S.Si, Apt.
3. Binanda Primadite, S.E.
4. Wulan Puspita Puri, S.Si, Apt.
5. Lamtioma Franita Panggabean, S.E.
6. Dra. Zeta Rina Pujiastuti, Apt, M.Kes.
7. Fani Prihatini, A.Md.
8. Syukriati, S.E.
9. Uthe Anggun Larasati, S.Ak.
10. Ibnu Marseno, A.Md.
11. Grace Leoni, S.E.
12. Ovilya Nur Ifatari, S. Akun.
13. Dwi Nurhasanah, S.Psi.



KATA PENGANTAR



Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga **Laporan Tahunan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pengawasan Obat dan Makanan Tahun 2025** telah diselesaikan dengan baik.

Laporan ini disusun oleh Pusat Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan Badan POM, sebagai bentuk komitmen, transparansi, serta akuntabilitas kinerja kami dalam menjalankan mandat strategis, mulai dari penyusunan kebijakan teknis hingga pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang pengembangan SDM sektor pengawasan Obat dan Makanan.

Sepanjang tahun 2025, Pusat Pengembangan SDM telah berupaya maksimal dalam merealisasikan target-target kinerja yang ditetapkan. Laporan ini merangkum potret menyeluruh mengenai berbagai capaian program, inovasi pengembangan kompetensi, serta berbagai tantangan yang berhasil kami lalui melalui langkah-langkah solutif dan kolaboratif.

Pencapaian yang tersaji dalam laporan ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Jajajran Pimpinan Badan POM** atas arahan dan kebijakan strategisnya.
2. **Para Pemangku Kepentingan (Stakeholders)** dan sektor terkait atas sinergi yang terjalin dengan harmonis.
3. **Seluruh jajaran pegawai Pusat Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan** atas dedikasi, integritas, dan kerja keras yang menjadi motor utama penggerak organisasi.

Kami menyadari bahwa ruang untuk perbaikan selalu terbuka lebar. Oleh karena itu, kami berharap laporan ini tidak hanya menjadi dokumen administratif, tetapi juga menjadi bahan evaluasi dan refleksi yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas layanan dan kinerja di masa mendatang, demi mendukung terwujudnya pengawasan Obat dan Makanan yang semakin handal melalui SDM yang unggul.

Jakarta, 10 April 2026

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



Ali Muharam, S.IP, M.SE, MA

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. VISI,MISI DAN BUDAYA ORGANISASI.....	1
1.1.1. VISI DAN MISI.....	1
1.1.2. BUDAYA ORGANISASI	7
1.2. STRUKTUR ORGANISASI SERTA TUGAS DAN FUNGSI PPSDM POM	9
1.2.1. STRUKTUR ORGANISASI.....	9
1.2.2. KEDUDUKAN, TUGAS, DAN FUNGSI PPSDM POM.....	10
BAB II PENGELOLAAN SUMBER DAYA.....	12
2.1 SUMBER DAYA MANUSIA	13
2.1.1. DATA KEPEGAWAIAN	13
2.1.2. KEBUTUHAN PEGAWAI	17
2.1.3. PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI	21
2.2. SARANA DAN PRASARANA.....	24
2.3. ANGGARAN	26
2.3.1. Realisasi Kinerja dibandingkan Realisasi Anggaran	29
2.3.2. Realisasi Anggaran Per Sasaran Kegiatan.....	30
2.3.3. Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG).....	33
BAB III HASIL KEGIATAN	36
3.1. PENINGKATAN KOMPETENSI SDM PENGAWASAN SEDIAAN FARMASI DAN PANGAN OLAHAN	36
3.1.1. SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi.....	36
3.1.2. SDM BPOM yang Dikembangkan Kompetensinya Sesuai dengan Perencanaan;	64
3.1.3. Implementasi Berakhlak Di Lingkungan Badan POM	92
3.2. Layanan Publik PPSDM POM Yang Prima	98
3.2.1. Layanan Perpustakaan Badan POM	99
3.2.2. Pengembangan Kompetensi Pihak ketiga	110

3.3. TERWUJUDNYA TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG OPTIMAL PPSDM.....	112
3.3.1 NILAI Pembangunan ZI PPSDM	114
BAB IV KENDALA.....	168
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	170
5.1. KESIMPULAN	170
5.2. SARAN	170

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pemetaan Misi, Tujuan, Sasaran dan Indikator PPSDM POM	7
Tabel 2. Jumlah Pegawai Fungsional Dibandingkan dengan Analisis Beban Kerja	19
Tabel 3. Rincian Kendaraan Operasional Roda Empat	26
Tabel 4. Rincian Kendaraan Operasional Roda Dua.....	26
Tabel 5. Realisasi Kinerja dibandingkan Realisasi Anggaran	29
Tabel 6. Pagu dan Realisasi Keuangan berdasarkan Sasaran Kegiatan PPSDM POM 2025	30
Tabel 7. Pagu dan Realisasi Keuangan berdasarkan Kegiatan Pusat PPSDM POM tahun 2025	31
Tabel 8. Data Capaian Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural.....	455
Tabel 9. Kegiatan Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural TA.....	466
Tabel 10. Jumlah Peserta UDUPKP	499
Tabel 11. Jumlah Peserta Penilaian Kompetensi Teknis Tahun 2025	511
Tabel 12. Jumlah Sertifikat Yang Diterbitkan.....	533
Tabel 13. Pelaksanaan Pelatihan Teknis PFM.....	655
Tabel 14. Pengembangan Kompetensi Teknis/Fungsional Jabatan Fungsional ...	677
Tabel 15. Pelaksanaan Pelatihan Manajerial dan Sosial Kultural.....	72
Tabel 16. Pengembangan Kompetensi Teknis.....	755
Tabel 17. Jumlah Pegawai Badan POM yang Melaksanakan Pendidikan Lanjutan.....	788
Tabel 18. Jumlah Video Pembelajaran.....	82
Tabel 19. Hasil Monitoring Perencanaan dan Realisasi	877
Tabel 20. Hasil Penilaian Tahap II.....	977
Tabel 21. Jumlah Pengunjung Datang Langsung ke Perpustakaan Badan POM Tahun 2025	999
Tabel 22. Jumlah Buku Yang Dipinjam.....	100
Tabel 23. Jumlah Buku	100
Tabel 24. Jumlah Pengunjung Online ke Perpustakaan Badan POM Tahun 2025	101
Tabel 25. Daftar Kunjungan ke Perpustakaan selama Tahun 2025	105
Tabel 26. Pelaksanaan Praktek Kerja Profesi Apoteker	110
Tabel 27. Tabel Pelaksanaan Kegiatan Kunjungan.....	112
Tabel 28. Monitoring dan Capaian Aplikasi PENKOMTEK Tahun 2025.....	120
Tabel 29. PENGGUNA APLIKASI SIPENATEMANKU (ASESMEN.POM.GO.ID) dan PSIKOTES (PSIKOTES.POM.GO.ID) ...	121
Tabel 30. Pelaksanaan coaching dan mentoring melalui aplikasi CMC Badan POM	125
Tabel 31. Jumlah Data Unit di Aplikasi SIMPHONI	126
Tabel 32. Kegiatan Pengembangan Kompetensi di IDEAS.....	127

Tabel 33. Hasil Penilaian AKIP PPSDM POM Tahun 2025.....	148
Tabel 34. Hasil Penilaian SAKIP PPSDM POM Tahun 2025	148
Tabel 35. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Nilai Kinerja Anggaran PPSDM dengan target tahunan 2025	151
Tabel 36. Perbandingan realisasi IKU Nilai Kinerja Anggaran PPSDM Tahun 2025 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya	151
Tabel 37. Pengadaan BMN 2025 berupa Aset Tetap Lainnya	154

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Delapan Misi Presiden (Asta Cita).....	1
Gambar 2. Struktur Organisasi PPSDM POM Tahun 2025	9
Gambar 3. Statistik Pegawai PPSDM POM Per 31 Desember 2025	14
Gambar 4. Statistik Pegawai PPSDM POM Berdasarkan Pendidikan dan Nama Jabatan.....	15
Gambar 5. Statistik Pegawai PPSDM POM Berdasarkan Data Jabatan	16
Gambar 6. Statistik Pegawai PPSDM POM Berdasarkan Masa Kerja Pegawai	17
Gambar 7. Pemenuhan Pegawai Berdasarkan Perencanaan Analisis Beban Kerja.....	18
Gambar 8. Anggaran PPSDM POM TA 2025.....	26
Gambar 9. Efisiensi Penggunaan Anggaran Per Indikator Kinerja	28
Gambar 10. Surat Keputusan Subkelompok Kerja Pengarusutamaan Gender	34
Gambar 11. Penyusunan Pedoman dan Aturan Turunannya	38
Gambar 12. Penyusunan Perangkat Uji Kompetensi Teknis.....	40
Gambar 13. Penyusunan Soal Berupa Esai Studi Kasus	41
Gambar 14. Evaluasi Pelaksanaan Penyusunan Makalah Critical Review	42
Gambar 15. Penyusunan Perangkat Uji Kompetensi Manajerial Dan Sosial Kultural.....	43
Gambar 16. Kegiatan Feedback.....	48
Gambar 17. Ujian Dinas dan Penyesuaian Kenaikan Pangkat.....	49
Gambar 18. Penilaian Kompetensi Teknis	49
Gambar 19. Layanan Sertifikasi	53
Gambar 20. Bimbingan Teknis dan Sosialisasi JF PFM Unit Pusat dan Dinas Kesehatan Kab/Kota DKI Jakarta.....	57
Gambar 21. Gambar 20 Bimbingan Teknis PFM dan Sosialisasi JF PFM Unit Pusat dan Dinas Kesehatan Kab/Kota Wilayah Sumatera dan Jawa.....	57
Gambar 22. Bimbingan Teknis PFM dan Sosialisasi JF PFM Unit Pusat dan Dinas Kesehatan Kab/Kota Wilayah Kalimantan, Sulawesi, Bali, dan Nusa Tenggara	58
Gambar 23. Bimbingan Teknis PFM dan Sosialisasi JF PFM Unit Pusat dan Dinas Kesehatan Kab/Kota Wilayah Maluku dan Papua.....	58
Gambar 24. Rapat Harmonisasi Rancangan Peraturan	59
Gambar 25. Peraturan Kepala Badan POM tentang Juklak dan Juknis JF PFM telah ditetapkan.....	60
Gambar 26. Infografis Juklak dan Juknis pada IG PPSDM POM	60
Gambar 27. Bimbingan Teknis Pekan Merdeka	61
Gambar 28. FGD penyusunan Tools Perhitungan ABK	61
Gambar 29. Kegiatan Musyawarah Nasional PPFMI	62
Gambar 30. Kegiatan Pengukuhan Organisasi Profesi PPFMI	63
Gambar 31. Sertifikat Akreditasi dan Informasi Eruditio	64

Gambar 32. Penguatan Jabatan Fungsional Pustakawan.....	67
Gambar 33. Tampilan Laman PANDAWA.....	68
Gambar 34. Keikutsertaan dalam Kemenkeulib Literacy Competition (KECE).....	69
Gambar 35. Workshop “Strategi Media Sosial Berbasis Data untuk Perpustakaan Khusus: Perencanaan, Implementasi, dan Evaluasi”	70
Gambar 36. Bimtek Perpustakaan pada Triwulan III Tahun 2025	71
Gambar 37. Sertifikat Workshop Penyelenggaraan Kearsipan di Lingkungan Badan POM “BPOM: Jelajah Media” tanggal 22-23 Januari 2025	71
Gambar 38. Jenis Beasiswa dan Jumlah Pegawai.....	79
Gambar 39. Profil Kurikulum Berdasarkan Komoditi	80
Gambar 40. Profil Kurikulum Berdasarkan Fungsi	80
Gambar 41. Pembelajaran E-Learning di IDEAS	85
Gambar 42. Leaders Dialogue dengan tema Kesehatan Jiwa, Raga, dan Harta dalam Membangun Budaya BerAKHLAK.....	94
Gambar 43. Leaders Dialogue dengan tema Integritas dalam Kepemimpinan Menggerakkan Perubahan melalui Teladan dan Tindakan di Lingkungan BPOM	94
Gambar 44. Sharing Knowledge bersama Kementerian Keuangan terkait Pengelolaan Budaya Organisasi	95
Gambar 45. Sosialisasi Penerapan Core Values BerAKHLAK	95
Gambar 46. Hasil Survei Mandiri Indeks BerAKHLAK	96
Gambar 47. Evaluasi Agent Of Change Award	96
Gambar 48. Koleksi Perpustakaan.....	103
Gambar 49. Kegiatan Bedah Buku Tahun 2025	104
Gambar 50. Kunjungan dari Akademi Manajemen Administrasi (AMA) Yogyakarta.....	105
Gambar 51. Promosi Perpustakaan melalui Media Sosial Instagram.....	106
Gambar 52. Musda IPI DKI Jakarta dan Talkshow “Pustakawan sebagai Agen Transformasi Perpustakaan Menuju Jakarta Kota Literasi Dunia.....	107
Gambar 53. Akreditasi Perpustakaan.....	108
Gambar 54. Penghargaan sebagai Mitra Kolaborasi Pelaksana Serah Simpan Karya Cetak dan Karya Rekam.....	109
Gambar 55. Kegiatan PKPA.....	110
Gambar 56. Capaian Media Sosial.....	128
Gambar 57. Tampilan Sistem Informasi Penomoran Naskah Dinas (SIPANDA) ..	130
Gambar 58. Tampilan Aplikasi Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI).....	131
Gambar 59. Sarana dan Prasarana Pengelolaan Arsip.....	132
Gambar 60. Barcode Pelayanan Peminjaman dan Pengembalian Arsip PPSDM POM	132
Gambar 61. Berita Acara Pemindahan Arsip Inaktif	133
Gambar 62. Daftar Pemindahan Arsip Inaktif di Srikandi	134

Gambar 63. Berita Acara Alih Media Arsip dan Daftar Alih Media Arsip PPSDM POM.....	135
Gambar 64. Kegiatan Sosialisasi Peraturan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Nomor 15 Tahun 2025 Tentang Tata Naskah Dinas	136
Gambar 65. Kegiatan internalisasi kearsipan	137
Gambar 66. Bimtek Kearsipan	138
Gambar 67. Sosialisasi Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 589 Tahun 2025.....	139
Gambar 68. Diklat Fungsional Arsiparis Keterampilan Angkatan III Tahun 2025 ..	140
Gambar 69. Perubahan jenis layanan yang ada di PPSDM POM tahun 2025	145
Gambar 70. Indeks Kepuasan Masyarakat Per Jenis Layanan tahun 2025	145
Gambar 71. Kegiatan Forum Konsultasi Publik.....	146
Gambar 72. Rencana Kebutuhan BMN	153
Gambar 73. Pengadaan BMN 2025 berupa Mesin dan Peralatan Non TIK	153
Gambar 74. Sosialisasi Pengelolaan BMN.....	156

HIGHLIGHT KEGIATAN PPSDM POM TAHUN 2025



Badan Pengawas Obat dan Makanan kembali menegaskan komitmennya dalam memperkuat budaya integritas di lingkungan kerjanya melalui penyelenggaraan Leader Dialog's bertajuk "Integritas dalam Kepemimpinan: Menggerakkan Perubahan melalui Teladan dan Tindakan". Kegiatan ini menghadirkan narasumber nasional, Agus Rahardjo, Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) periode 2015–2019, serta diikuti oleh para Pemimpin Perubahan dan Agen Perubahan BPOM dari seluruh Indonesia

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM menyelenggarakan Pelatihan Bahasa Arab Tahun 2025 sebagai upaya meningkatkan kapasitas pegawai di bidang penguasaan bahasa asing yang mendukung tugas institusional. Kegiatan ini menjadi bagian dari komitmen BPOM dalam menciptakan aparatur yang profesional, kompeten, dan siap menghadapi tantangan global, termasuk pengawasan produk yang memerlukan pemahaman terhadap dokumen berbahasa asing.



Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan menyelenggarakan Orientasi Pegawai Pemerintah Tahun 2025 di Jakarta. Kegiatan ini bertujuan membekali peserta dengan pemahaman tentang organisasi Badan POM, Unit Kerja, Nilai Dasar ASN BerAKHLAK, serta Kompetensi Teknis sesuai bidang tugasnya, sekaligus menyiapkan PPPK agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja serta menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara profesional



Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan menunjukkan komitmennya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan menyelenggarakan Pelatihan Scholarship Intensive Bootcamp. Kegiatan intensif ini berlangsung selama lima hari, mulai dari tanggal 13 hingga 17 Oktober 2025, bertempat di Gedung Bhinneka Tunggal Ika, BPOM RI.



PPSDM POM kembali menunjukkan komitmennya dalam peningkatan kualitas SDM dengan menyelenggarakan Program Sharing Session Informasi Studi Luar Negeri bersama Monash University Indonesia pada 22 Oktober 2025. Tujuannya adalah mendorong pegawai BPOM untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Magister dan Doktoral di institusi bereputasi internasional.



Kegiatan Pekan Merdeka Pahlawan dibuka oleh Sekretaris Utama sekaligus bertindak sebagai Keynote Speech dengan tema “Membangun Kolaborasi Antar Instansi, Memperkuat Kompetensi Kelompok Jabatan Fungsional Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) Unggul di BPOM)” yang akan diselenggarakan selama 5 (lima) hari, mulai tanggal 24 - 28 November 2025, berkolaborasi dengan berbagai instansi



Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) melalui Pusat Pengembangan SDM POM resmi menyelenggarakan kegiatan Praktik Kerja Profesi Apoteker (PKPA) Periode II Tahun 2025. Tujuan kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi mahasiswa calon apoteker di bidang pengawasan obat dan makanan. Hal ini sejalan dengan misi BPOM, yaitu berkontribusi dalam membangun SDM unggul di bidang obat dan makanan.



Dalam rangka mengoptimalkan pengawasan Obat dan Makanan di tingkat daerah, PPSDM POM menyelenggarakan Pelatihan Advokasi Kebijakan Pengawasan Obat dan Makanan bagi seluruh Kepala UPT Badan POM se-Indonesia.

Pusat Pengembangan SDM POM melakukan pengembangan kompetensi bagi pegawai melalui beberapa pelatihan teknis yang diberikan dalam beberapa jenis serta batch.. Tujuan kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi pegawai di bidang pengawasan obat dan makanan.



Dalam upaya penguatan tata kelola aset negara, PPSDM POM menyelenggarakan Sosialisasi Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN). Peserta yang hadir mencakup Pegawai PPSDM POM dan Pegawai Pengelola BMN dari Unit Pusat hingga UPT. Sosialisasi ini bertujuan agar para peserta memahami secara menyeluruh prinsip, kebijakan, dan prosedur pengelolaan BMN yang berlaku.

Dalam rangka meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di bidang pengawasan obat dan makanan, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) menyelenggarakan kegiatan Bimbingan Teknis Kompetensi SDM dan Sosialisasi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM), sekaligus sosialisasi pengelolaan Perpustakaan Badan POM.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. VISI, MISI DAN BUDAYA ORGANISASI

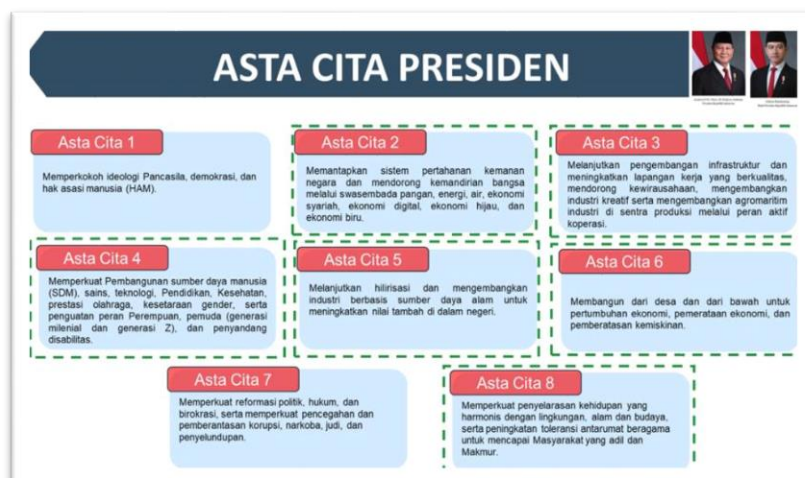
1.1.1. VISI DAN MISI

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

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

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

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



Gambar 1. Delapan Misi Presiden (Asta Cita)

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

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

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

Misi PPSDM POM dalam mendukung misi BPOM: **Meningkatkan efektivitas pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan serta penindakan kejahatan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan melalui kolaborasi pemerintah, pelaku usaha, dan Masyarakat** antara lain melalui beberapa pendekatan strategis seperti Penyelenggaraan Pelatihan dan Pendidikan, Pengembangan Modul dan Kurikulum, Penyelenggaraan Program Sertifikasi, Penguatan Kolaborasi atau Kemitraan dengan berbagai pihak antara lain instansi pemerintah, pelaku usaha, dan masyarakat, dan Penyusunan Laporan dan Evaluasi Program. PPSDM POM menyelenggarakan program pelatihan, workshop, dan seminar yang berfokus pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis terkait pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan. Pelatihan ini bisa ditujukan kepada petugas pengawasan, pelaku usaha, dan masyarakat luas, dengan materi terkait regulasi, standar keamanan, serta teknik pengawasan yang baik. PPSDM POM juga perlu mengembangkan modul pelatihan dan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan sektor pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan. Sertifikasi yang dilakukan oleh PPSDM POM bertujuan untuk memastikan bahwa pihak yang terlibat memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik serta mematuhi standar yang berlaku. Penguatan Kemitraan

seperti yang dijelaskan sebelumnya dilakukan untuk menciptakan sinergi yang lebih baik dalam pengawasan sediaan farmasi dan pangan olahan serta pengembangan kompetensi lainnya bagi SDM POM. Hal yang tidak kalah penting adalah PPSDM POM perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan program-program pengembangan kapasitas untuk memastikan efektivitas dan dampaknya. Laporan evaluasi ini bisa digunakan untuk perbaikan berkelanjutan dalam program-program yang dijalankan.

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

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

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

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

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

- a. Meningkatnya Kapasitas dan Kapabilitas SDM untuk mendukung peningkatan kualitas pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan di Indonesia.
- b. Terwujudnya kolaborasi kemitraan secara nasional maupun global dalam meningkatkan pengetahuan terkait penyediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang sesuai regulasi.
- c. Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan SDM terkait pengawasan dan penindakan terhadap kejahatan obat dan makanan melalui kolaborasi antar pemangku kepentingan.
- d. 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:

- a. 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.

- b. 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.
- c. 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.
- d. 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.
- e. Monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi berkelanjutan, dimana setiap program dan kegiatan pelatihan harus dipastikan efektivitasnya melalui pencapaian tujuan pembelajaran dan pencapaian tujuan pengembangan kompetensi, yaitu tercapainya tujuan strategis organisasi Badan POM.

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

1. Meningkatnya efektivitas pengawasan dan sediaan farmasi dan pangan olahan;
2. Meningkatnya kesadaran masyarakat atas sediaan farmasi dan pangan olahan aman dan bermutu;
3. Meningkatnya efektivitas *regulatory assistance* dan kemandirian industri dalam pengembangan sediaan farmasi dan pangan olahan;

4. Terwujudnya penegakan hukum yang berkeadilan terhadap kejahatan sediaan farmasi dan pangan olahan; dan
5. Terwujudnya birokrasi yang efektif, berintegritas, kolaboratif dan adaptif untuk pelayanan publik yang prima.

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

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

Setiap Sasaran Kegiatan ini secara langsung terkait dengan Rencana Strategis yang telah dirumuskan berdasarkan analisis SWOT, memastikan bahwa PPSDM POM dapat merespons secara efektif terhadap kekuatan dan peluang yang ada, serta mengatasi kelemahan dan ancaman yang dihadapi.

Sasaran Kegiatan PPSDM POM berfokus pada peningkatan kapabilitas dan implementasi nilai-nilai BerAKHLAK dari SDM pengawas sediaan farmasi dan pangan olahan dalam menjalankan tugas pengawasan terhadap sediaan farmasi dan pangan olahan.

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

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

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

Peta ini menggambarkan alur logis dari *input* – proses – output – *outcome* dalam pengembangan SDM pengawas yang kompeten dan berdaya saing. Pada tahun 2025, PPSDM POM dapat mencapai Sasaran Kegiatan secara efektif dan efisien

1.1.2. BUDAYA ORGANISASI

Nilai-nilai dasar atau yang dikenal sebagai Core Values ASN “BerAKHLAK” merupakan akronim dari Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif dan diluncurkan dengan tujuan menyeragamkan nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia.

Secara umum hal-hal penting yang menjadi akronim dari nilai-nilai dasar ASN tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Berorientasi Pelayanan

Nilai-nilai yang tidak hanya dipahami tetapi juga diimplementasikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Selalu bersikap ramah kepada siapa saja, terutama kepada masyarakat. Dapat diandalkan serta cekatan dan dapat memberikan solusi atas masalah-masalah yang ada di masyarakat.

2. Akuntabel

Nilai-nilai yang mengedepankan sikap dan perilaku akuntabel yang diwujudkan dalam bersikap jujur dan bertanggung jawab, memiliki disiplin dan berintegritas yang tinggi dalam setiap pelaksanaan tugas. Berkaitan dengan hal ini dalam tugas-tugas kedinasan, ASN dituntut untuk menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien.

3. Kompeten

Nilai-nilai yang diwujudkan dengan bersikap dan berperilaku positif untuk dalam meningkatkan kapabilitas sebagai individu untuk menjalankan tugas dan fungsinya sebagai ASN.

4. Harmonis

Nilai-nilai yang menuntut ASN untuk dapat menciptakan dan membangun lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Kenyamanan dan keharmonisan lingkungan kerja mendorong atau memotivasi ASN untuk lebih produktif dalam bekerja.

5. Loyal

Nilai-nilai dengan nilai dasar ini ASN harus dapat menjaga nama baik sesama ASN, nama baik pimpinan, nama baik instansi dan tentu saja harus selalu dapat menjaga nama baik negara. Konsekuensi logis dari adanya loyalitas dan kesetiaan adalah setiap ASN harus selalu menjaga rahasia jabatan dan negara.

6. Adaptif

Nilai dasar yang diharapkan dari setiap ASN untuk bersikap adaptif dalam segala situasi dan dapat terus menerus berinovasi dengan mengembangkan kreativitas. Bersikap proaktif dan tidak hanya berpangku tangan namun harus responsif dengan berbagai masalah yang berkembang serta mampu menjadi bagian dari solusi dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi organisasi.

7. Kolaboratif

Dengan nilai dasar ini dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya diharapkan ASN mampu berkolaborasi dengan berbagai unsur baik dalam organisasi maupun diluar organisasi. Keterbukaan dalam bekerja sama, dan mencari solusi bersama akan dapat menghasilkan nilai tambah, dan mempercepat mencapai tujuan bersama.

Internalisasi Core Values ASN “BerAKHLAK” menjadi bagian yang tidak terpisahkan pada diri ASN Badan POM. Core Values ASN menjadi pedoman untuk seluruh SDM Badan POM untuk menunjang hadirnya produktivitas, disiplin, loyalitas, moral dan budaya kerja dalam lingkup organisasi birokrasi.

1.2. STRUKTUR ORGANISASI SERTA TUGAS DAN FUNGSI PPSDM POM

1.2.1. STRUKTUR ORGANISASI

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

Berdasarkan ketentuan organisasi yang berlaku, susunan organisasi PPSDM POM terdiri atas Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional. Struktur organisasi PPSDM POM Tahun 2025 disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Struktur Organisasi PPSDM POM Tahun 2025

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, PPSDM POM mengacu pada:

1. Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN;
2. Peraturan Menteri PANRB Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi; serta

3. Keputusan Kepala Badan POM Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pedoman Sistem Kerja pada Badan POM.

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

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

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

1.2.2. KEDUDUKAN, TUGAS, DAN FUNGSI PPSDM POM

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2017 tentang Badan Pengawas Obat dan Makanan, serta Peraturan Badan POM Nomor 21 Tahun 2020 yang terakhir diubah dengan Peraturan Badan POM Nomor 13 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawas Obat dan Makanan, Badan POM membentuk Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Manusia (PPSDM POM) sebagai upaya mendukung visi dan misi Badan POM dalam meningkatkan kapasitas kelembagaan, khususnya dalam pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di Bidang Pengawasan Obat dan Makanan.

Dalam menjalankan tugasnya, PPSDM POM memiliki 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

BAB II

PENGELOLAAN SUMBER DAYA

Pengelolaan sumber daya merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks organisasi sektor publik, pengelolaan sumber daya tidak hanya berfokus pada pemanfaatan sumber daya yang tersedia, tetapi juga mencakup proses perencanaan, pengembangan, pemanfaatan, serta pengendalian sumber daya secara sistematis untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya organisasi pada dasarnya terdiri atas beberapa komponen utama yang saling berkaitan, yaitu sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta dukungan anggaran. Ketiga komponen tersebut merupakan elemen penting yang menentukan kapasitas organisasi dalam menyelenggarakan program dan kegiatan secara efektif. Pengelolaan yang optimal terhadap ketiga sumber daya tersebut akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi serta kualitas pelayanan publik.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan sebagai unit kerja di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan kompetensi aparatur pengawasan obat dan makanan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya pada PPSDM POM menjadi salah satu faktor penting dalam memastikan terselenggaranya berbagai program pengembangan kompetensi secara efektif dan berkelanjutan.

Pengelolaan sumber daya manusia diarahkan pada upaya untuk memastikan ketersediaan aparatur yang profesional, kompeten, serta memiliki kapasitas yang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Selain itu, pengelolaan sarana dan prasarana juga menjadi aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja dan pembelajaran yang mendukung penyelenggaraan kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi. Dukungan pengelolaan anggaran yang akuntabel dan efisien juga berperan penting dalam memastikan bahwa setiap program dan kegiatan organisasi dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Di samping itu, dalam pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan juga berkomitmen untuk mendukung penerapan prinsip pembangunan yang inklusif melalui implementasi strategi Pengarusutamaan Gender (PUG). Integrasi perspektif gender dalam perencanaan dan pelaksanaan program diharapkan dapat memberikan manfaat yang setara bagi seluruh pihak serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang adil dan nondiskriminatif.

Dengan pengelolaan sumber daya yang terencana dan terintegrasi, PPSDM POM diharapkan dapat terus meningkatkan kapasitas kelembagaan dalam mendukung pengembangan kompetensi aparatur di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan, serta berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1 SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dalam organisasi sektor publik, sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai pelaksana kegiatan administratif, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian kinerja organisasi dan penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan, antara lain perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan kompetensi, pengelolaan data kepegawaian, serta pembinaan karier aparatur. Pengelolaan tersebut dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah pegawai yang memadai, kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta distribusi pegawai yang optimal.

Sebagai unit kerja yang memiliki tugas utama dalam pengembangan kompetensi aparatur pengawasan obat dan makanan, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan PPSDM dilakukan secara terencana untuk mendukung pelaksanaan program pengembangan kompetensi yang efektif dan berkelanjutan.

Gambaran sumber daya manusia pada PPSDM meliputi berbagai aspek, antara lain komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, jabatan, dan kelompok usia, kebutuhan pegawai sesuai dengan tuntutan organisasi, serta upaya peningkatan kompetensi yang dilaksanakan melalui berbagai program pengembangan kapasitas aparatur.

2.1.1. DATA KEPEGAWAIAN

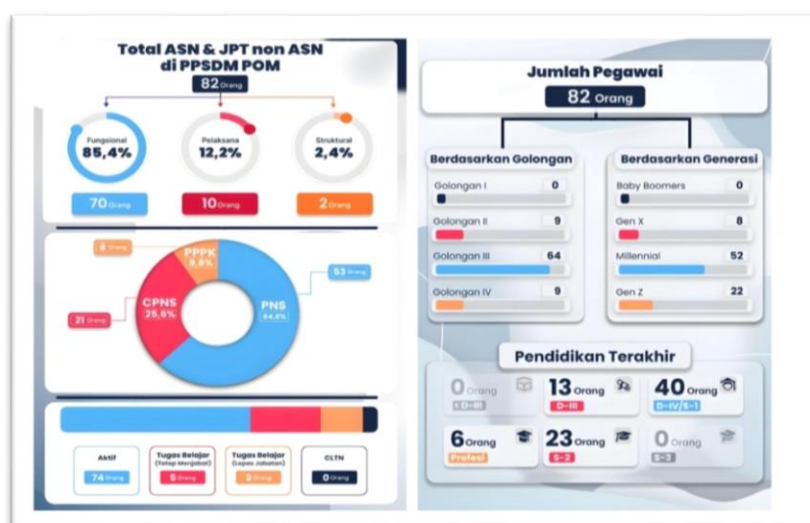
Data kepegawaian merupakan salah satu komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi. Informasi mengenai komposisi pegawai memberikan gambaran mengenai kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi serta menjadi dasar dalam perencanaan pengembangan pegawai, penguatan kelembagaan, dan pengambilan keputusan manajerial.

Dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki latar belakang kompetensi yang beragam. Keberagaman kompetensi tersebut menjadi modal penting dalam menunjang pelaksanaan tugas PPSDM sebagai unit kerja yang berperan dalam pengembangan kompetensi aparatur di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.

Sampai dengan 31 Desember 2025, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di PPSDM POM sebanyak 82 orang, yang terdiri atas 1 (satu) orang Kepala PPSDM POM, 1 (satu) orang Kepala Subbagian Tata Usaha, serta 80 (delapan puluh) orang pejabat fungsional dan pelaksana. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PPSDM POM berada pada jabatan fungsional dan pelaksana yang secara langsung mendukung pelaksanaan tugas teknis dan administratif organisasi.

Secara umum, komposisi jabatan fungsional dan pelaksana di lingkungan PPSDM POM meliputi berbagai jenis jabatan yang mendukung pelaksanaan fungsi pengembangan sumber daya manusia aparatur, antara lain Widyaiswara, Asesor SDM Aparatur, Analis dan Pranata SDM Aparatur, Analis Kebijakan, Analis Anggaran, Perencana, Analis Pengembangan Kompetensi ASN, Pengembang Teknologi Pembelajaran, Pranata Komputer, Arsiparis, Analis dan Pranata Pengelolaan Keuangan APBN, Penata Laksana Barang, Pustakawan, serta jabatan pelaksana lainnya. Selain itu, komposisi pegawai juga mencakup ASN dengan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) serta calon pemangku jabatan yang sedang dalam proses pengembangan kompetensi.

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



Gambar 3. Statistik Pegawai PPSDM POM Per 31 Desember 2025

Dari sisi pengembangan kapasitas sumber daya manusia, PPSDM POM juga mendorong peningkatan kualifikasi pendidikan pegawai melalui program tugas belajar. Hingga akhir tahun 2025, terdapat **8 (delapan) orang pegawai yang sedang melaksanakan tugas belajar**, yang terdiri atas **3 (tiga) orang dengan status tugas belajar lepas jabatan** dan **5 (lima) orang dengan status tugas belajar tetap menjabat**. Program tugas belajar tersebut merupakan bagian dari strategi pengembangan kompetensi aparatur guna meningkatkan kapasitas intelektual, profesionalisme, serta kualitas kinerja pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi.

Dari jumlah pegawai yang sedang melaksanakan tugas belajar tersebut, **sebanyak 5 (lima) orang pegawai diproyeksikan akan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026**, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi PPSDM POM di masa mendatang.

Selain dari aspek jumlah dan jabatan, profil sumber daya manusia di PPSDM POM juga dapat dilihat dari latar belakang pendidikan pegawai yang berasal dari berbagai rumpun ilmu. Beberapa bidang keilmuan yang mendominasi antara lain **ilmu ekonomi, farmasi, psikologi, serta berbagai bidang ilmu lain yang relevan dengan pengembangan sumber daya manusia dan pengawasan obat dan makanan**. Keberagaman latar belakang pendidikan tersebut memberikan kontribusi terhadap penguatan kapasitas organisasi dalam melaksanakan fungsi pengembangan kompetensi aparatur secara multidisiplin.



Gambar 4. Statistik Pegawai PPSDM POM Berdasarkan Pendidikan dan Nama Jabatan

Sedangkan jika dilihat berdasarkan data jabatan sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 5.



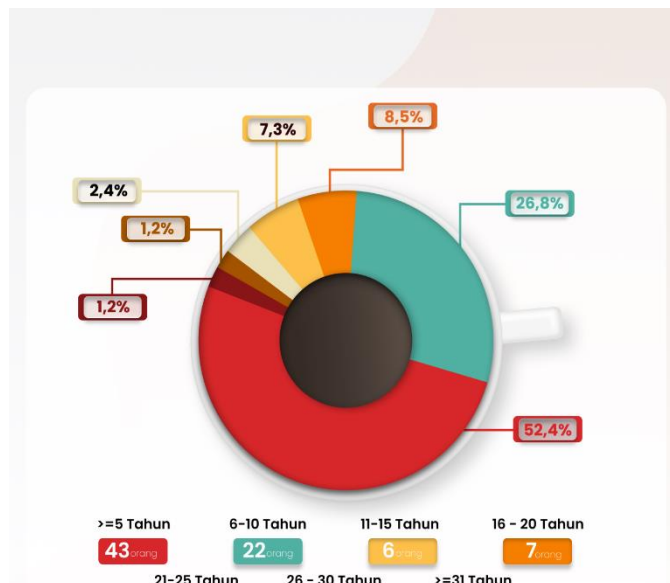
Gambar 5. Statistik Pegawai PPSDM POM Berdasarkan Data Jabatan

Komposisi pegawai berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa sebagian besar sumber daya manusia di PPSDM POM berada pada jabatan fungsional dan pelaksana. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik organisasi yang memiliki fungsi utama dalam pengembangan kompetensi aparatur, sehingga memerlukan dukungan tenaga fungsional yang memiliki keahlian spesifik di bidang pengelolaan pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan program, serta pengelolaan sistem pembelajaran.

Keberadaan berbagai jenis jabatan fungsional seperti widyaiswara, analis sumber daya manusia aparatur, pengembang teknologi pembelajaran, serta jabatan fungsional lainnya menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan program pengembangan kompetensi secara profesional dan berkelanjutan.

Selain itu, dukungan jabatan pelaksana juga berperan penting dalam memastikan kelancaran proses administrasi, pengelolaan program, serta dukungan operasional organisasi. Dengan komposisi jabatan yang ada saat ini, PPSDM POM diharapkan mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dalam mendukung peningkatan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan **Badan Pengawas Obat dan Makanan**.

Data pegawai berdasarkan masa kerja sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 6 di bawah ini:



Gambar 6. Statistik Pegawai PPSPDM POM Berdasarkan Masa Kerja Pegawai

Komposisi pegawai berdasarkan kelompok usia memberikan gambaran mengenai struktur demografi sumber daya manusia dalam organisasi. Struktur usia yang seimbang antara kelompok usia produktif dan kelompok usia senior dapat memberikan kontribusi positif terhadap keberlanjutan organisasi, khususnya dalam proses regenerasi pengetahuan dan pengalaman kerja.

Kelompok pegawai dengan usia produktif berperan penting dalam mendukung dinamika kerja organisasi, inovasi program, serta adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan metode pembelajaran yang terus berkembang. Sementara itu, pegawai dengan usia yang lebih senior umumnya memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang serta pemahaman yang mendalam terhadap proses bisnis organisasi.

Kombinasi antara pengalaman dan inovasi tersebut menjadi modal penting dalam memperkuat kapasitas kelembagaan PPSPDM POM dalam melaksanakan tugas pengembangan kompetensi aparatur secara berkelanjutan.

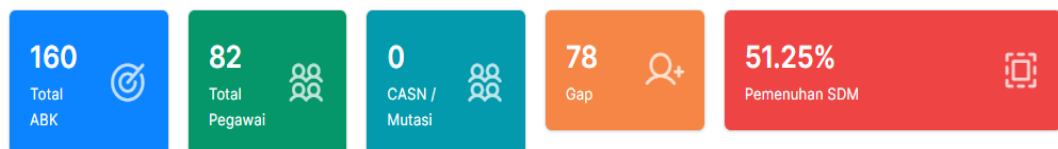
2.1.2. KEBUTUHAN PEGAWAI

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi pemerintah. Perencanaan kebutuhan pegawai dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan kompetensi sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Dalam praktik manajemen sumber daya manusia sektor publik, perencanaan kebutuhan pegawai umumnya dilakukan melalui **analisis jabatan dan analisis beban kerja**. Melalui pendekatan tersebut, organisasi dapat mengidentifikasi jumlah pegawai yang dibutuhkan, kompetensi yang diperlukan, serta distribusi pegawai yang optimal dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.

Sebagai unit kerja yang memiliki tugas utama dalam pengembangan kompetensi aparatur pengawasan obat dan makanan, **Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan** memerlukan dukungan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di berbagai bidang, antara lain pengelolaan pelatihan, pengembangan kurikulum, pengembangan kompetensi aparatur, pengelolaan pembelajaran organisasi, serta dukungan administrasi dan manajemen organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan kebutuhan pegawai yang dilakukan di lingkungan PPSPDM POM, hingga bulan Desember 2025 tingkat pemenuhan kebutuhan pegawai mencapai **51,25%**. Dari total kebutuhan pegawai sebanyak **160 orang**, jumlah pegawai yang tersedia saat ini sebanyak **82 orang**, sehingga masih terdapat **kekurangan (gap) pegawai sebanyak 78 orang**.



Gambar 7. Pemenuhan Pegawai Berdasarkan Perencanaan Analisis Beban Kerja

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa PPSPDM POM masih memerlukan tambahan sumber daya manusia untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara optimal. Ketersediaan pegawai yang memadai menjadi faktor penting dalam menunjang efektivitas penyelenggaraan program pengembangan kompetensi aparatur, pengelolaan kegiatan pelatihan, serta berbagai kegiatan pendukung lainnya yang menjadi mandat PPSPDM.

Upaya pemenuhan kebutuhan pegawai di lingkungan PPSPDM POM dilakukan secara bertahap dengan mempertimbangkan kebijakan pengelolaan aparatur sipil negara secara nasional, kebutuhan organisasi, serta prioritas program dan kegiatan yang dilaksanakan. Dengan perencanaan kebutuhan pegawai yang tepat, diharapkan organisasi dapat menjaga keseimbangan antara jumlah pegawai yang tersedia dengan beban kerja organisasi sehingga pelaksanaan tugas dan fungsi PPSPDM

dapat berjalan secara lebih efektif dan efisien. Gambaran mengenai kebutuhan pegawai dan tingkat pemenuhannya di lingkungan PPSDM POM disajikan pada gambar berikut:

Tabel 2. Jumlah Pegawai Fungsional Dibandingkan dengan Analisis Beban Kerja

No.	Jabatan	Kelas Jabatan	ABK	Jumlah Pegawai	Gap
1.	Widyaiswara Ahli Madya	12	10	3	7
2.	Widyaiswara Ahli Muda	10	13	4	9
3.	Widyaiswara Ahli Pertama	8	16	14	2
4.	Asesor SDM Aparatur Ahli Madya	12	5	3	2
5.	Asesor SDM Aparatur Ahli Muda	10	9	2	7
6.	Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama	8	22	13	9
7.	Analisis SDM Aparatur Ahli Madya	12	4	1	3
8.	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	10	6	3	3
9.	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	8	11	7	4
10.	Pranata SDM Aparatur Penyelia	8	2	0	2
11.	Pranata SDM Aparatur Mahir	7	2	1	1
12.	Pranata SDM Aparatur Terampil	6	1	1	0
13.	Analisis Kebijakan Ahli Pertama	8	1	1	0
14.	Pranata Komputer Ahli Muda	9	1	0	1

No.	Jabatan	Kelas Jabatan	ABK	Jumlah Pegawai	Gap
15.	Pranata Komputer Ahli Pertama	8	3	3	0
16.	Pranata Komputer Terampil	6	1	1	0
17.	Arsiparis Ahli Pertama	8	1	0	1
18.	Arsiparis Penyelia	8	2	0	2
19.	Arsiparis Mahir	7	2	1	1
20.	Arsiparis Terampil	6	4	3	1
21.	Analisis Anggaran Ahli Muda	10	1	0	1
22.	Analisis Anggaran Ahli Pertama	8	1	1	0
23.	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Madya	12	1	0	1
24.	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda	10	1	0	1
25.	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Pertama	8	2	2	0
26.	Pranata Keuangan APBN Mahir	8	1	0	1
27.	Penata Laksana Barang Terampil	7	2	2	0
28.	Pustakawan Ahli Muda	9	1	0	1
29.	Pustakawan Ahli Pertama	8	2	1	1
30.	Pustakawan Mahir	7	2	1	1
31.	Pustakawan Terampil	6	2	0	2

No.	Jabatan	Kelas Jabatan	ABK	Jumlah Pegawai	Gap
32.	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda	10	1	0	1
33.	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama	8	1	1	0
34.	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Madya	12	5	0	5
35.	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Muda	10	6	0	6
36.	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Ahli Pertama	8	7	1	6
37.	Perencana Ahli Madya	12	1	0	1
38.	Perencana Ahli Muda	10	1	0	1
39.	Perencana Ahli Pertama	8	2	1	1

2.1.3. PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu strategi penting dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi serta mewujudkan aparatur yang profesional, adaptif, dan mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan kerja. Dalam organisasi sektor publik, pengembangan kompetensi aparatur menjadi bagian integral dari upaya penguatan kapasitas kelembagaan serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

Sebagai unit kerja yang memiliki mandat dalam pengembangan kompetensi aparatur pengawasan obat dan makanan, **Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan** tidak hanya berperan dalam menyelenggarakan program pengembangan kompetensi bagi pegawai di lingkungan **Badan Pengawas Obat dan Makanan**, tetapi juga terus mendorong peningkatan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan PPSDM POM sendiri.

Secara keseluruhan, sumber daya manusia di lingkungan PPSDM POM merupakan salah satu aset strategis dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Dengan jumlah pegawai yang tersedia, komposisi jabatan yang didominasi oleh jabatan fungsional, serta latar belakang pendidikan yang beragam, PPSDM POM memiliki potensi yang cukup besar untuk terus meningkatkan kapasitas kelembagaan dalam melaksanakan program pengembangan kompetensi aparatur.

Upaya pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan melalui perencanaan kebutuhan pegawai, peningkatan kualifikasi pendidikan melalui program tugas belajar, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan diharapkan dapat memperkuat profesionalisme aparatur di lingkungan PPSDM POM. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan, PPSDM POM diharapkan mampu terus meningkatkan kontribusinya dalam mendukung pengembangan kompetensi aparatur di lingkungan **Badan Pengawas Obat dan Makanan**.

Dalam pelaksanaannya, keberhasilan peningkatan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan PPSDM POM dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, antara lain:

1. **Percepatan Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Prioritas**

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

2. **Penyesuaian Metode Penyampaian Pelatihan**

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

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

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

4. Peningkatan Sumber Daya Internal

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

5. Fleksibilitas Penjadwalan Pelatihan

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

6. Efektivitas Koordinasi dan Optimalisasi Jadwal Pasca Penyesuaian Anggaran

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

7. Perubahan pendekatan pengukuran IKU

Pendekatan perhitungan IKU tahun 2024 dibandingkan dengan tahun 2025 berdampak signifikan terhadap pencapaian IKU di tahun 2025. Pada tahun 2024 dihitung berdasarkan seluruh kegiatan pelatihan oleh PPSDM POM, sedangkan tahun 2025 menjadi hanya mencakup **pengembangan kompetensi yang bersifat mandatory dan sesuai perencanaan tahunan unit kerja** tahun 2025.

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

9. Pemanfaatan Metode Pengembangan Nonklasikal yang Lebih Luas

Selain kegiatan pelatihan klasikal, juga diwarnai dengan peningkatan partisipasi pada kegiatan non klasikal seperti *webinar scholarship* dan

program pembelajaran jarak jauh. Pola ini memberikan fleksibilitas lebih besar bagi pegawai untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi tanpa harus meninggalkan tugas pokok, sehingga turut berkontribusi terhadap peningkatan angka realisasi keseluruhan, pada tahun 2025.

Selain dukungan sumber daya manusia yang kompeten, keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi juga sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana berperan sebagai fasilitas pendukung yang memungkinkan pelaksanaan program dan kegiatan organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Dalam konteks pelaksanaan tugas PPSDM POM sebagai unit kerja yang menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi aparatur, ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kualitas penyelenggaraan pelatihan, pengembangan kurikulum, serta kegiatan pembelajaran lainnya. Oleh karena itu, pengelolaan sarana dan prasarana menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari upaya penguatan kapasitas organisasi.

Selanjutnya, uraian mengenai kondisi dan pengelolaan sarana dan prasarana di lingkungan PPSDM POM disajikan pada subbab berikut.

2.2. SARANA DAN PRASARANA

Sarana dan prasarana merupakan salah satu unsur penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai akan menunjang efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai.

Dalam organisasi yang memiliki fungsi pengembangan kompetensi aparatur, sarana dan prasarana tidak hanya berperan sebagai fasilitas penunjang kegiatan administrasi, tetapi juga sebagai bagian dari ekosistem pembelajaran organisasi. Fasilitas yang mendukung proses pembelajaran, seperti ruang pelatihan, ruang diskusi, perpustakaan, serta fasilitas teknologi informasi, menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi secara efektif.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan memanfaatkan berbagai sarana dan prasarana yang berada di lingkungan Badan Pengawas Obat dan

Makanan. PPSDM berkedudukan di Gedung Batik Lantai 5 BPOM yang berlokasi di Jalan Percetakan Negara Nomor 23, Jakarta Pusat. Selain itu, PPSDM juga memanfaatkan beberapa fasilitas lain yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi.

Fasilitas tersebut antara lain ruang perpustakaan yang berada di Gedung Pelayanan Publik Lantai 2 serta ruang Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan ruang pelatihan yang berada di Gedung Panacea pada lantai 1 dan lantai 4. Keberadaan fasilitas tersebut mendukung pelaksanaan berbagai kegiatan pengembangan kompetensi, termasuk pelatihan, sertifikasi kompetensi, serta kegiatan pembelajaran lainnya.

Pengelolaan sarana dan prasarana dilakukan secara terencana dan berkelanjutan guna memastikan bahwa fasilitas yang tersedia dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan PPSDM.

Selain fasilitas fisik, PPSDM POM juga menyediakan berbagai sarana komunikasi yang dapat dimanfaatkan oleh pemangku kepentingan untuk berkoordinasi maupun memperoleh informasi terkait pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi. Sarana komunikasi tersebut meliputi:

- a. Nomor Telepon : 021 – 4264094
- b. Nomor Faximile : 021 – 4264094
- c. Nomor Whatsapp : 0811-130533
- d. Alamat email : ppsdm@pom.go.id/ppsdm.pom@gmail.com
- e. Twitter : @ppsdm_bpom
- f. Facebook : fb.me/ppsdm.bpom
- g. Instagram : @ppsdm.bpom

Keberadaan berbagai sarana komunikasi tersebut diharapkan dapat mempermudah akses informasi serta meningkatkan efektivitas koordinasi antara PPSDM POM dengan unit kerja di lingkungan Badan POM maupun dengan pemangku kepentingan lainnya.

Dalam mendukung mobilitas kegiatan operasional, PPSDM POM juga didukung oleh kendaraan dinas operasional. Kendaraan operasional roda empat yang dimiliki oleh PPSDM POM berjumlah 2 (dua) unit yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan kedinasan. Selain kendaraan roda empat tersebut, PPSDM POM juga memiliki 1 (satu) unit kendaraan operasional roda dua yang digunakan untuk menunjang kegiatan operasional organisasi.

Rincian kendaraan operasional yang dimiliki oleh PPSPDM POM dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Rincian Kendaraan Operasional Roda Empat

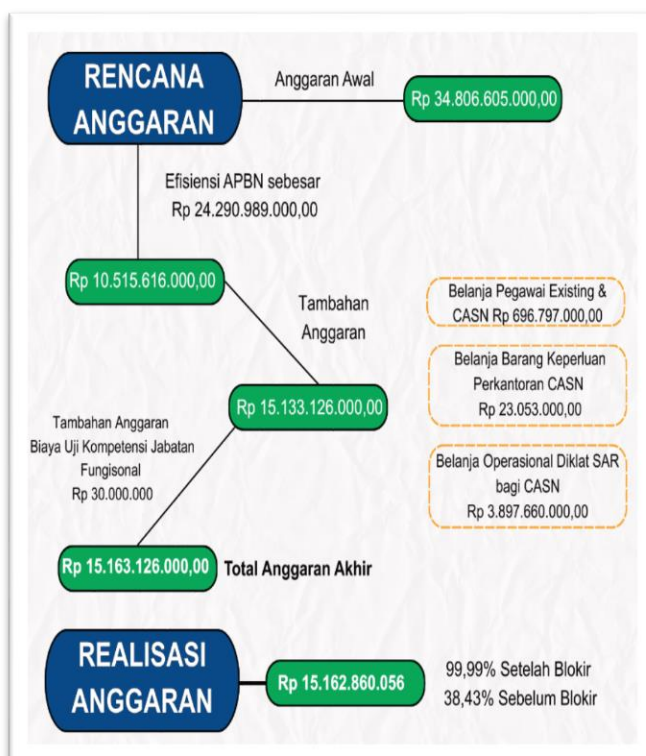
No	Merk/Type	Nomor Polisi	Jenis	Tahun Pembuatan	Kondisi
1.	Toyota Innova Venturer	B 1297 PQT	Mini Bus	2018	Baik
2.	Daihatsu Terios	B 1765 PQN	Mini Bus	2009	Baik

Tabel 4. Rincian Kendaraan Operasional Roda Dua

No	Merk/Type	Nomor Polisi	Jenis	Tahun Pembuatan	Kondisi
1.	Honda Vario	B 6076 PNQ	Sepeda Motor	2010	Butuh Perawatan

Secara keseluruhan, ketersediaan sarana dan prasarana di lingkungan PPSPDM POM diharapkan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, khususnya dalam penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi aparatur di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.

2.3. ANGGARAN



Gambar 8. Anggaran PPSPDM POM TA 2025

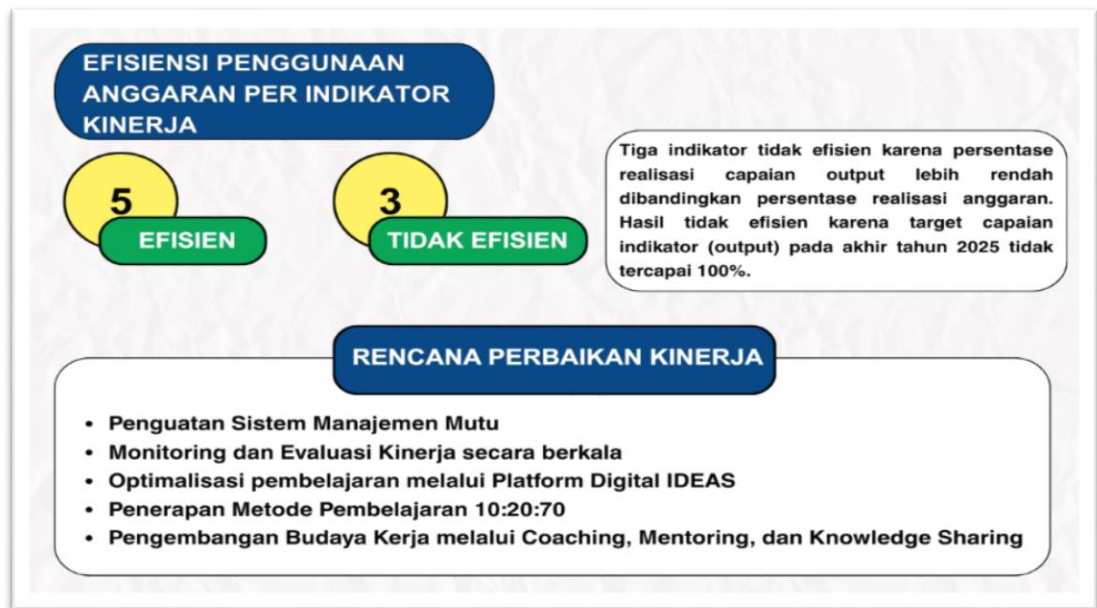
Anggaran merupakan salah satu sumber daya penting yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Pengelolaan anggaran yang efektif, efisien, dan akuntabel menjadi faktor yang menentukan keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian anggaran terencana dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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. 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 sehingga anggaran yang dapat dialokasikan untuk kegiatan PPSDM POM Tahun 2025 adalah sebesar Rp10.515.616.000,00.

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.

Berdasarkan Nota Dinas Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan 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, sehingga anggaran PPSDM POM di menjadi sebesar Rp 15.163.126.000,00.

Realisasi anggaran PPSDM POM sampai dengan Tahun 2025 sebesar Rp 15.162.860.056,00 atau sebesar 99,99% jika dibandingkan dengan total pagu setelah dikurangi blokir dan 38,43% jika dibandingkan dengan pagu sebelum dikurangi blokir mandiri.



Gambar 9. Efisiensi Penggunaan Anggaran Per Indikator Kinerja

Pada tahun 2025 terdapat **5 indikator** dalam kategori “**Efisien**”, dan **3 indikator** dalam kategori “**Tidak Efisien**”. Tiga indikator tidak efisien tersebut disebabkan persentase realisasi capaian output lebih rendah dibandingkan persentase realisasi anggaran, di mana target capaian indikator (*output*) pada akhir tahun tidak tercapai 100%. Untuk mendukung pencapaian kinerja, PPSDM POM menerapkan berbagai langkah perbaikan, antara lain penguatan Sistem Manajemen Mutu, monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala, optimalisasi pembelajaran melalui platform digital IDEAS, penerapan metode pembelajaran 10:20:70, serta pengembangan budaya kerja melalui coaching, mentoring, dan knowledge sharing. Upaya tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi SDM, kualitas pelayanan publik, dan tata kelola organisasi.

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

2.3.1. Realisasi Kinerja dibandingkan Realisasi Anggaran

Tabel 5. Realisasi Kinerja dibandingkan Realisasi Anggaran

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

Realisasi kinerja PPSPDM POM Tahun 2025 dibandingkan dengan realisasi anggaran menunjukkan bahwa sebagian besar output kegiatan telah tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Dari 11 rincian output yang direncanakan, mayoritas kegiatan dengan alokasi anggaran terealisasi sebesar 100% baik dari sisi volume output maupun realisasi anggaran. Total anggaran sebesar Rp15.163.126.000 terealisasi sebesar Rp15.162.860.056 atau 99,99%, yang menunjukkan konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan anggaran dalam mendukung pencapaian kinerja.

Beberapa output seperti layanan perpustakaan, layanan perkantoran, layanan sarana internal, serta pengawas obat dan makanan yang tersertifikasi sesuai standar menunjukkan capaian kinerja 100% dengan tingkat realisasi anggaran yang juga optimal. Sementara itu, terdapat output yang tidak terealisasi karena tidak dialokasikan anggaran pada tahun berjalan, sehingga tidak mempengaruhi capaian serapan anggaran secara keseluruhan. Secara umum, keterkaitan antara realisasi kinerja dan realisasi anggaran pada Tahun 2025 menunjukkan bahwa penggunaan anggaran telah diarahkan secara efektif untuk mendukung pencapaian output yang direncanakan.

2.3.2. Realisasi Anggaran Per Sasaran Kegiatan

Pagu dan realisasi anggaran berdasarkan Sasaran Kegiatan PPSPDM POM selama tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 6:

Tabel 6. Pagu dan Realisasi Keuangan berdasarkan Sasaran Kegiatan PPSPDM POM 2025

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Pagu setelah Efisiensi (Rp)	Realisasi Tahun 2025 (Rp)
1.	Meningkatnya kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan	Persentase SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi	88,00	92,64	105,27%	1.038.638.500	1.038.628.985
		Persentase SDM Badan POM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan	70,00	89,20	127,43%	7.483.258.500	7.483.240.967
		Indeks BerAKHLAK	65,00	77,90	119,85%	115.034.000	115.032.728
2	Layanan Publik PPSPDM POM yang Prima	Indeks Pelayanan Publik PPSPDM POM	4,05	4,95	122,22%	205.200.000	205.199.320
3	Terwujudnya tata kelola	Nilai Pembangunan ZI PPSPDM	88,50	88,69	100,21%	102.677.000	102.674.566

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Pagu setelah Efisiensi (Rp)	Realisasi Tahun 2025 (Rp)
	pemerintah yang optimal PPSDM	Nilai AKIP PPSDM	80,15	78,19	97,55 %	225.973.000	225.971.564
		Nilai Kinerja Anggaran PPSDM	5	4	80%	5.961.856.000	5.961.623.285
		Indeks Manajemen Resiko PPSDM	3,05	2,97	97,37%	30.489..000	30.488.641
Total						15.163.126.000	15.162.860.056

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

Rincian pagu dan realisasi anggaran per kegiatan PPSDM tahun 2025 dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Pagu dan Realisasi Keuangan berdasarkan Kegiatan Pusat PPSDM POM tahun 2025

No	Kegiatan	Pagu 2025 setelah efisiensi (Rp)	Realisasi Tahun 2025 (Rp)	Capaian (%)
1.	Layanan Perpustakaan	205.200.000	205,199,320	100
2	Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	90.000.000	89,999,999	100
3	Pelaksanaan Layanan BMN	0	0	0
4	Pelaksanaan Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	12,677,000	12,674,567	99,98
5	Gaji dan Tunjangan	4.669.142.000	4,668,918,847	100
6	Operasional dan Pemeliharaan Kantor	1.353.692.000	1,353,681,720	100
7	Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran	195,484,000	195,482,923	100
8	Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen / Perangkat / Soal Penilaian Kompetensi Pegawai.	37,399,000	37.399.000	100

No	Kegiatan	Pagu 2025 setelah efisiensi (Rp)	Realisasi Tahun 2025 (Rp)	Capaian (%)
9	Penilaian dan Pemetaan Kompetensi.	248,553,000	248,550,600	100
10	Pengembangan Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	324,997,000	324,991,932	100
11	Sertifikasi SDM Pengawasan Obat dan Makanan.	503,296,000	503,292,574	100
12	Penyusunan Standar / Peraturan / Pedoman / Dokumen Pengembangan Kompetensi Pegawai.	429,560,000	429,558,449	100
13	Pengembangan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan Lanjutan	2,592,148,000	2,592,142,580	100
14	Pengembangan Kompetensi Pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) / Workshop / Bimtek / Seminar / Penugasan.	4,385,944,000	4,385,934,817	100
15	Penguatan Core Value ASN BerAKHLAK	115,034,000	115,032,728	100
16	Pelaksanaan Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Pratama	0	0	0
17	Pelaksanaan Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Administrator	0	0	0
18	Pelaksanaan Layanan Pendidikan dan Pelatihan - Struktural Kepemimpinan Pengawas	0	0	0
Total		15.163.126.000	15.162.860.056	99,99

Evaluasi penggunaan anggaran tahun 2025 dilakukan dengan membandingkan rencana anggaran yang ditetapkan dalam DIPA dengan realisasi anggaran per kegiatan pada akhir tahun. Pada awal tahun anggaran 2025, PPSDM POM memperoleh pagu sebesar Rp 34.806.605.000,- yang kemudian mengalami pemblokiran dalam rangka efisiensi APBN, sehingga pagu efektif yang dapat digunakan adalah sebesar Rp 15.163.126.000,-.

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

strategi pengelolaan anggaran telah dilakukan secara adaptif sehingga hubungan antara penggunaan anggaran dan pencapaian output tetap terjaga.

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

Selain pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta anggaran, organisasi pemerintah juga memiliki komitmen untuk memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan memperhatikan prinsip-prinsip pembangunan yang inklusif dan berkeadilan. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk mewujudkan hal tersebut adalah melalui penerapan strategi Pengarusutamaan Gender (PUG).

Pengarusutamaan Gender merupakan pendekatan yang bertujuan untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam setiap tahapan pembangunan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, hingga evaluasi program dan kegiatan. Dengan penerapan prinsip tersebut, diharapkan setiap kebijakan dan program yang dilaksanakan dapat memberikan manfaat yang setara bagi perempuan dan laki-laki.

Sejalan dengan kebijakan tersebut, Badan Pengawas Obat dan Makanan termasuk Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan juga berkomitmen untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam pelaksanaan program dan kegiatan organisasi. Implementasi PUG di lingkungan PPSPDM POM diuraikan lebih lanjut pada subbab berikut.

2.3.3. Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG)

Pengarusutamaan Gender (PUG) merupakan strategi pembangunan yang bertujuan untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender melalui integrasi perspektif gender dalam seluruh proses pembangunan, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, hingga evaluasi kebijakan dan program.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, implementasi PUG menjadi salah satu komitmen pemerintah untuk memastikan bahwa setiap kebijakan dan program yang dilaksanakan dapat memberikan manfaat yang adil bagi perempuan dan laki-laki. Integrasi perspektif gender diharapkan dapat meningkatkan kualitas kebijakan publik serta memperkuat efektivitas program pembangunan.

Sejalan dengan kebijakan pemerintah tersebut, Badan Pengawas Obat dan Makanan telah mengintegrasikan prinsip Pengarusutamaan Gender dalam pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan organisasi, termasuk pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan.

Gambar 10. Surat Keputusan Subkelompok Kerja Pengarusutamaan Gender

Kampanye 16 Hari Anti Kekerasan terhadap Perempuan (16 HAKTP) yang diperingati secara global setiap tanggal 25 November hingga 10 Desember. PPSDM POM turut berkontribusi dalam pelaksanaan kampanye ini untuk meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan kepedulian pegawai terhadap isu kekerasan berbasis gender, khususnya kekerasan terhadap perempuan. PPSDM POM juga memanfaatkan media komunikasi untuk mendukung efektivitas kampanye melalui penyebaran konten edukatif berupa publikasi infografis. Pemanfaatan media digital ini diharapkan dapat menjangkau lebih banyak pegawai serta memperkuat internalisasi nilai-nilai PUG secara berkelanjutan. Pegawai didorong untuk memahami perannya tidak hanya sebagai individu, tetapi juga sebagai bagian dari sistem organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, saling menghargai, dan bebas dari kekerasan. Lebih lanjut, pelaksanaan kegiatan ini juga menjadi bagian dari integrasi perspektif gender dalam pengembangan kompetensi aparatur. PPSDM POM berupaya memastikan bahwa nilai-nilai kesetaraan, keadilan, dan inklusivitas menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam setiap program pengembangan kapasitas, baik melalui kurikulum pelatihan, metode pembelajaran, maupun materi yang disampaikan.

Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender dalam Sistem Internal (PUGIS) di lingkungan PPSDM POM sepanjang Tahun 2025 menunjukkan komitmen organisasi dalam membangun tata kelola yang inklusif, adil, dan responsif gender. Berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan, termasuk sosialisasi, kampanye, serta integrasi nilai-nilai kesetaraan gender dalam pengembangan kompetensi aparatur, menjadi langkah strategis dalam memperkuat budaya kerja yang menghargai keberagaman dan menjunjung tinggi prinsip non-diskriminasi.

BAB III

HASIL KEGIATAN

Sebagai tahun pertama pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) PPSDM POM Tahun 2025-2029, periode ini menjadi momentum penguatan kapasitas kelembagaan melalui program pengembangan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan. Berikut adalah hasil kegiatan yang telah dilaksanakan PPSDM POM selama tahun 2025 sesuai dengan Sasaran Strategis yang telah ditetapkan yakni:

1. Peningkatan kompetensi SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan;
2. Layanan Publik PPSDM POM yang Prima; dan
3. Terwujudnya tata kelola pemerintahan PPSDM yang optimal PPSDM.

3.1. PENINGKATAN KOMPETENSI SDM PENGAWASAN SEDIAAN FARMASI DAN PANGAN OLAHAN

Hasil kegiatan untuk Sasaran Strategis ini tercermin secara nyata melalui performa dari 3 (tiga) indikator yang telah disusun sebagai berikut:

1. SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi; dan
2. SDM BPOM yang dikembangkan kompetensinya sesuai dengan perencanaan;
3. Indeks BerAKHLAK

3.1.1. SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi

SDM pengawas yang memenuhi standar kompetensi merupakan kunci utama dalam memastikan pengawasan obat dan makanan berjalan efektif, kredibel, dan berkelanjutan. Capaian dan hasil kegiatan PPSDM POM selama Tahun 2025 untuk indikator SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang memenuhi Standar Kompetensi, dijabarkan dalam berbagai kegiatan sebagai berikut:

3.1.1.1. Penyusunan Standar, Pedoman, Dan Perangkat Penilaian Kompetensi

Dalam rangka mendukung Indikator Kinerja Unit SDM Pengawas Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang Memenuhi Standar Kompetensi, dilakukan *review* berkala terhadap kesesuaian pedoman penyelenggaraan penilaian kompetensi, perangkat uji

kompetensi, dan standar kompetensi dengan perkembangan hukum dan kebutuhan organisasi, sebagai berikut:

A. Penyusunan Standar

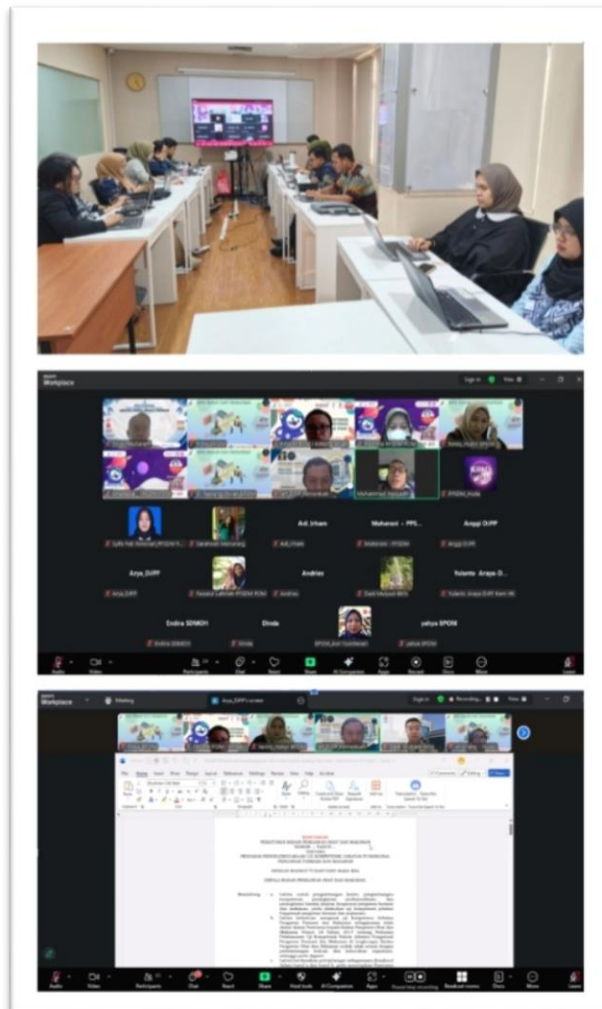
Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Aparatur Sipil Negara, masing-masing instansi wajib menyusun Standar Kompetensi ASN meliputi Standar Kompetensi Jabatan Fungsional, Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Standar Kompetensi Jabatan Administrasi.

Sebagai Instansi Pembina Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, PPSDM POM telah menyusun Standar Kompetensi Jabatan Fungsional yang telah ditetapkan melalui Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor SKJ.24 Tahun 2024 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. Disamping itu, untuk memudahkan penggunaannya dalam pelaksanaan uji kompetensi, pada tahun 2025 telah ditetapkan aturan turunan berupa Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 674 Tahun 2025 tentang Petunjuk Teknis Penggunaan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan dalam Pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.

Adapun terkait standar kompetensi jabatan pelaksana yang dibina oleh Badan Pengawas Obat dan Makanan meliputi Jabatan Penata Kelola Obat dan Makanan dan Jabatan Asisten Kelola Obat dan Makanan, yang pada akhir tahun 2024 sebelumnya telah disampaikan rekomendasi rancangan Standar Kompetensi Jabatan Pelaksana kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk selanjutnya ditetapkan secara nasional bersama jabatan pelaksana di instansi lainnya. Usulan tersebut. Pada tahun 2025, telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor SKJ.01 Tahun 2025 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pelaksana. Berdasarkan hal tersebut, dilakukan telaahan kembali terhadap Rancangan Standar Kompetensi Jabatan Manajerial dan Jabatan Pelaksana di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan. Telaahan Rancangan Standar Kompetensi Jabatan Manajerial dan Jabatan

Pelaksana di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan juga melibatkan Biro Sumber Daya Manusia. Pada Triwulan IV Tahun 2025, telah dilakukan pembahasan dengan Sekretaris Utama dan telah mendapatkan persetujuan untuk dilanjutkan dalam tahap penyusunan *legal drafting* oleh Biro Hukum dan Organisasi.

a. Penyusunan Pedoman Dan Aturan Turunannya



Gambar 11. Penyusunan Pedoman dan Aturan Turunannya

Dengan adanya Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (SKJF PFM) yang baru berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor SKJ.24 Tahun 2024 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, maka dilakukan telaahan terhadap 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.

Berdasarkan telaahan yang dilakukan bahwa Perka BPOM Nomor 16 Tahun 2017 tersebut sudah tidak relevan dengan perkembangan hukum dan organisasi sehingga perlu diganti. Pedoman tersebut telah direvisi dan ditetapkan dalam Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 31 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. Selain itu telah disusun juga aturan turunan dari

peraturan tersebut yang ditetapkan dalam Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 675 Tahun 2025 tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. Penyusunan rancangan petunjuk teknis tersebut juga sudah dilakukan permintaan konsultasi publik melalui survei ke seluruh unit kerja di lingkungan BPOM maupun Instansi Daerah.

Adapun perubahan dari pedoman penyelenggaraan uji kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan yang baru antara lain:

- menyesuaikan dengan pedoman penyusunan standar kompetensi ASN dan Standar Kompetensi JF PFM terbaru;
- menjelaskan pelaksanaan uji kompetensi di Instansi Daerah sebagai Instansi Pengguna baik dalam rangka promosi, perpindahan dari jabatan lain, pengangkatan kembali dan pemetaan;
- menjelaskan penyelenggaraan uji kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural secara keseluruhan termasuk kriteria kelulusan uji kompetensi dalam rangka uji kompetensi kenaikan jenjang/perpindahan dari jabatan lain dan pemetaan kompetensi (Sebelumnya penjelasan penyelenggaraan uji kompetensi teknis dan manajerial dan sosial kultural diatur dalam ketentuan yang terpisah);
- menjelaskan ketentuan penyelenggaraan uji kompetensi ulang; dan
- menambahkan ketentuan batas waktu akhir pelaksanaan uji kompetensi dalam rangka perpindahan dari jabatan lain dari JF Keterampilan ke JF Keahlian sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2025 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.

Di samping itu, telah disusun juga aturan turunan dari Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor SKJ.24 Tahun 2024 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, yang ditetapkan dalam Keputusan

Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 674 Tahun 2025 tentang Petunjuk Teknis Penggunaan Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan dalam Pelaksanaan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. Penyusunan rancangan petunjuk teknis tersebut juga sudah dilakukan permintaan konsultasi publik melalui survei ke seluruh unit kerja di lingkungan BPOM maupun Instansi Daerah. Adapun penjelasan dalam aturan turunan tersebut meliputi:

- penjelasan terkait ketentuan umum;
- penjelasan terkait daftar unit kompetensi dan kamus kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural termasuk definisi dan indikator kompetensi;
- penjelasan daftar subklaster kompetensi atau skema penilaian kompetensi baik untuk JF PFM di lingkungan BPOM maupun Instansi Daerah sebagai Instansi Pengguna.

b. Penyusunan Perangkat Uji Kompetensi Teknis



Sejak Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor SKJ.24 Tahun 2024 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (SKJF PFM), Standar Kompetensi Jabatan Fungsional, pelaksanaan penilaian kompetensi dalam rangka pemetaan kompetensi teknis telah digunakan mengacu pada SKJF PFM tersebut pada tahun 2024 dan 2025 yang ditujukan untuk Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (JF PFM) yang berada di Unit Pelaksana Teknis atau UPT (Balai Besar/Balai/Loka POM). Daftar bank soal penilaian kompetensi teknis sebelumnya untuk UPT BPOM disusun secara umum tanpa dibedakan komoditinya.

Namun untuk pelaksanaan uji kompetensi teknis JF PFM dalam rangka kenaikan jenjang maupun perpindahan dari jabatan lain baru akan diimplementasikan pada tahun 2026 dikarenakan penyusunan perangkat uji kompetensi teknis khususnya untuk JF PFM yang berada di unit pusat, memerlukan waktu dalam penyusunan soalnya mengingat perlu dibedakan berdasarkan komoditinya (obat/obat tradisional dan suplemen kesehatan/ kosmetik/pangan olahan).

Oleh karena itu, telah dilakukan kegiatan penyusunan perangkat uji kompetensi atau soal kompetensi teknis untuk metode ujian tertulis JF PFM yang dibedakan menjadi 2 (dua), antara lain:

1. Penyusunan soal berupa pilihan ganda.



**Gambar 13. Penyusunan Soal
Berupa Esai Studi Kasus**

Kegiatan penyusunan soal berupa pilihan ganda dilakukan beberapa tahapan dan pertemuan melibatkan asesor penilaian kompetensi teknis tahun anggaran 2025 dan narasumber dari Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen) sebagai expert dalam hal konstruksi alat ukur yang berpengalaman dalam menyusun Soal CAT (Computer Assisted Test) dalam pelaksanaan Seleksi CPNS.

Kegiatan diawali dengan pemaparan materi dan praktik penyusunan soal berupa pilihan ganda oleh masing-masing asesor kompetensi teknis pada Juli Tahun 2025. Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan soal lanjutan pada triwulan IV.

2. Penyusunan Soal Berupa Esai Studi Kasus

Kegiatan penyusunan soal berupa esai studi kasus dilakukan beberapa tahapan dan pertemuan

melibatkan asesor penilaian kompetensi teknis tahun anggaran 2025 dan narasumber dari konsultan sebagai expert dalam hal konstruksi alat ukur yang berpengalaman dalam menyusun simulasi soal kompetensi teknis di beberapa instansi pemerintah.

Kegiatan diawali dengan pemaparan materi dan praktik penyusunan soal studi kasus oleh masing-masing asesor kompetensi teknis pada Juli Tahun 2025. Kemudian dilanjutkan dengan validasi dan penyusunan soal lanjutan pada triwulan IV.



Gambar 14. Evaluasi Pelaksanaan Penyusunan Makalah *Critical Review*

Selain kegiatan penyusunan soal kompetensi teknis pada metode ujian tertulis, juga dilakukan review terhadap metode presentasi pada pelaksanaan uji kompetensi JF PFM dengan melibatkan perwakilan asesor kompetensi teknis. Dalam pembahasan dilakukan evaluasi bersama dan menyepakati aspek-aspek yang perlu dilakukan penyesuaian baik dari segi instruksi soal maupun form penilaian makalah agar lebih spesifik dan dapat memperbaiki aspek-aspek yang menjadi catatan evaluasi pada penyelenggaraan uji kompetensi baik dari masukan asesor maupun peserta uji kompetensi.

c. Penyusunan Perangkat Uji Kompetensi Manajerial Dan Sosial Kultural



Gambar 15. Penyusunan Perangkat Uji Kompetensi Manajerial Dan Sosial Kultural

Penyusunan perangkat uji kompetensi dilakukan secara mandiri oleh asesor SDM Aparatur di PPSDM POM tanpa melibatkan pihak eksternal. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan keterbatasan anggaran yang tersedia. Dalam proses penyusunannya, para asesor melakukan pengumpulan dan telaah terhadap berbagai data dan dokumen, seperti laporan kinerja tahunan maupun laporan kinerja dari beberapa kementerian/lembaga, yang kemudian digunakan sebagai referensi dalam penyusunan simulasi studi kasus pada level 4.

Studi kasus pada level 4 dirancang untuk menguji kompetensi pada jenjang Jabatan Fungsional tingkat Madya serta Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Selain penyusunan materi studi kasus, perangkat uji juga dilengkapi dengan instruksi pelaksanaan simulasi Leaderless Group Discussion (LGD) sebagai bagian dari metode penilaian kompetensi.

Untuk memastikan keterbacaan dan kejelasan instrumen yang disusun, asesor PPSDM melaksanakan uji coba simulasi analisis kasus dengan melibatkan pejabat fungsional tingkat Muda dan Madya di lingkungan PPSDM serta Biro SDM sebagai peserta uji coba.

3.1.1.2. Penilaian Dan Pemetaan Kompetensi

Sesuai mandatori dari Kepala Badan POM tahun 2024 tentang Rencana Kinerja PPSDM POM, 2 (dua) indikator ditetapkan sebagai Indikator Kinerja untuk sasaran kegiatan “Meningkatnya kompetensi SDM Pengawas Obat dan Makanan” dengan periode pelaporan bulanan. Capaian Sasaran Strategis ini diukur

menggunakan indikator, salah satunya diperoleh dari program kerja penilaian kompetensi. Adapun dalam program ini sasaran kegiatannya bertujuan untuk mencapai target "Persentase SDM Badan POM yang memenuhi Standar Kompetensi".

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 2024 adalah:

- a. 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.
- b. Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Jenjang Keahlian.
- c. Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 15 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Jenjang Keterampilan

a) Penilaian Kompetensi Manajerial Dan Sosial Kultural

Kegiatan Penilaian / Pemetaan Kompetensi Teknis, Manajerial, dan Sosial Kultural pegawai Badan POM bertujuan untuk re assessment / Penilaian Ulang dalam rangka pemutakhiran data kompetensi yang secara Peraturan Badan Kepegawaian Negara Tahun 26 Tahun 2019 bahwa hasil penilaian kompetensi berlaku paling lama 3 tahun sejak data terakhir di update. Pemutakhiran data kompetensi sangat berperan penting dalam pelaksanaan manajemen ASN di lingkungan Badan POM, terutama dalam pengembangan kompetensi pegawai dan manajemen karir sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kegiatan pemutakhiran data kompetensi di tahun 2025 telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan. Secara keseluruhan kegiatan dapat dilaksanakan dan dapat melebihi target baik dari

sisi capaian jumlah SDM POM yang dimutakhirkan data kompetensinya dan persentase SDM POM yang memenuhi standar kompetensi. Realisasi Capaian Persentase SDM POM yang memenuhi standar kompetensi pada awal RPJM 2025-2029 di Tahun 2025, sebagai berikut:

Tabel 8. Data Capaian Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural

Keterangan	Data Capaian 31/12/2025	
	Jumlah	Persentase
Memenuhi Standar Kompetensi (Penilaian dan Uji Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural, Teknis)	4348	85.27% *)
Belum Memenuhi Standar	751	14.73%

**) capaian ini akan ada perubahan setelah ditambahkan dengan capaian SDM Pengawasan Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan yang telah dinyatakan kompeten dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi.*

Berdasarkan tabel di atas dari yang telah memiliki data kompetensi sampai akhir tahun 2025, persentase pegawai yang memenuhi standar kompetensi sebesar 85.27%.

Sedangkan dari sisi jumlah SDM POM yang dipetakan kompetensi di tahun 2025 sebanyak 1.852 (seribu delapan ratus lima puluh dua) pegawai dari 1.750 (seribu tujuh ratus lima puluh) pegawai yang ditargetkan.

Berdasarkan capaian persentase kompetensi tahun 2025, yaitu sebesar 85,27 %, angka ini di atas target capaian kompetensi di TA 2025 yaitu 85%, namun angka tersebut belum dielaborasi dengan hasil sertifikasi dimana jumlah SDM POM yang telah lulus atau dinyatakan kompeten dari hasil sertifikasi kompetensi. Sedangkan dari capaian output/fisik dari 1.750 pegawai yang ditargetkan telah dilakukan penilaian kompetensi terhadap 1.852 pegawai, dan mengacu dari hasil tersebut capaian SDM yang telah dilakukan pemutakhiran data kompetensi sebanyak 105.83% (melebihi target).

Pada tahun 2025 program penilaian kompetensi SDM Aparatur di lingkungan BadanPOM diperkuat dengan dilaksanakannya kegiatan pemberian umpan balik (feedback) hasil penilaian kompetensi sebagai bentuk pendampingan kepada unit kerja maupun pegawai untuk memahami dan mengoptimalkan hasil dari pemetaan kompetensi dan potensi yang telah dilaksanakan. Kegiatan pemberian umpan balik (feedback) di tahun 2025 dilakukan 3 kali (TW 2 s.d TW 4) dengan target

peserta pegawai yang telah memiliki data kompetensi dan peserta yang akan mengikuti uji kompetensi ulang.

Tabel 9. Kegiatan Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural TA

PELAKSANAAN		KEGIATAN PENILAIAN KOMPETENSI	METODE	
TW	TGL/BULAN		SJT	AC
1	30 Januari	Pemetaan Kompetensi Balai POM Bengkulu, Loka Rejang Lebong	53	
1	31 Januari			3
1	30 Januari	Pemetaan Kompetensi Balai Besar POM di Jakarta	54	
1				11
1	30 Januari	Pemetaan Kompetensi Balai POM di Sofifi	35	
1	4 Februari	Pemetaan Kompetensi BBPOM Bandung, Balai POM Tasikmalaya, dan Balai POM Bogor	103	
1	4 Februari			18
1	4 Maret	Uji Kompetensi Batch 1	52	
1				28
1	18, 19 Maret	Pemetaan Kompetensi Pusat Batch 1	134	
TOTAL CAPAIAN TW 1			491	

PELAKSANAAN		KEGIATAN PENILAIAN KOMPETENSI	METODE	
TW	TGL/BULAN		SJT	AC
2	22, 23 April	Pemetaan Kompetensi BBPOM Surabaya, Balai POM Kediri, dan Balai POM Jember	85	
2	5 - 14 Mei			7
2	22, 23 April	Pemetaan Kompetensi Balai POM Kendari dan Balai POM Bau-Bau	29	
2	5 - 14 Mei			5
2	22, 23 April	Pemetaan Kompetensi Balai POM Ambon, Loka Tanimbar, dan Loka Morotai	55	
2	5 - 14 Mei			4
2	10 Juni	Uji Kompetensi Batch 2		60
2	11 Juni		49	
2	24 Juni	Pemetaan Kompetensi Pusat Batch 2	117	
2	24 Juni	Pemetaan JPT		4
TOTAL CAPAIAN TW 2			415	

PELAKSANAAN		KEGIATAN PENILAIAN KOMPETENSI	METODE	
TW	TGL/BULAN		SJT	AC
3	31 Juli	Pemetaan Kompetensi BBPOM Makassar, dan Loka Palopo	67	
3	31 Juli	Pemetaan Kompetensi BBPOM Palangkaraya dan Loka Kotawaringin Barat	41	
3	31 Juli	Pemetaan Kompetensi BBPOM Manado dan Loka Sangihe	52	
3	31 Juli	Pemetaan BBPOM Semarang, Balai POM Banyumas, dan Balai POM Surakarta	101	
3	31 Juli	Uji Kompetensi JF Auditor Muda	5	
3	16, 17 Juli	Pemetaan Kompetensi PPSDM	44	
3	2 September	Uji Kompetensi Batch 3	45	
3	3 September			41
3	15, 16 September	Uji Kompetensi JF Analis Hukum Pertama		2
TOTAL CAPAIAN TW 3			398	

PELAKSANAAN		KEGIATAN PENILAIAN KOMPETENSI	METODE	
TW	TGL/BULAN		SJT	AC
4	15 - 21 Oktober	Pemetaan Kompetensi BBPOM Makassar, dan Loka Palopo		8
4	15 - 21 Oktober	Pemetaan Kompetensi BBPOM Palangkaraya dan Loka Kotawaringin Barat		8
4	15 - 21 Oktober	Pemetaan Kompetensi BBPOM Manado dan Loka Sangihe		2
4	15 - 21 Oktober	Pemetaan Kompetensi BBPOM Semarang, Balai POM Banyumas, dan Balai POM Surakarta		3
4	13 November	Pemetaan Kompetensi Pusat Batch 3	97	
4	25, 26 November	Profiling ASN BKN	155	

4	5 Desember	Uji Kompetensi Batch 4	38	
4	4-12 Desember			49
4	11 Desember	Profiling ASN BKN	10	
4	18, 19 Desember	Penilaian Pihak ketiga JF Administrator (Kepala Balai)	178	
TOTAL CAPAIAN TW 4			548	
TOTAL AKUMULASI TAHUN 2025			Capaian 2025 1852	Target 2025 : 1750

Pada tahun 2025 program penilaian kompetensi SDM Aparatur di lingkungan Badan POM diperkuat dengan dilaksanakannya kegiatan pemberian umpan balik (feedback) hasil penilaian kompetensi sebagai bentuk pendampingan kepada unit kerja maupun pegawai untuk memahami dan mengoptimalisasikan hasil dari pemetaan kompetensi dan potensi yang telah dilaksanakan. Kegiatan pemberian umpan balik (feedback) di tahun 2025 dilakukan 3 kali (TW2, TW3, dan TW4) dengan target peserta pegawai yang telah memiliki data kompetensi dan peserta yang akan mengikuti uji kompetensi ulang.



Gambar 16. Kegiatan *Feedback*

Adapun kendala dan hambatan pelaksanaan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural adalah pelaksanaan yang dilakukan secara penuh melalui daring sehingga masih terdapat potensi kebocoran pada soal penilaian kompetensi manajerial dan sosial

kultural. Rekomendasi perbaikan untuk pelaksanaan selanjutnya adalah dengan memperbanyak bank soal yang dapat digunakan secara acak pada saat pelaksanaan penilaian kompetensi. Sedangkan kendala terkait pelaksanaan feedback adalah permintaan yang tinggi dari pegawai dengan jumlah asesor feedback yang terbatas. Adapun rekomendasi perbaikan pada

pelaksanaan selanjutnya dilakukan dengan group feedback dan pemberian manajemen feedback di tingkat unit kerja.

b) Ujian Dinas Dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat



Gambar 17. Ujian Dinas dan Penyesuaian Kenaikan Pangkat

Pelaksanaan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UDUPKP) Tahun Anggaran 2025 dilaksanakan dengan menggunakan pembiayaan PNPB ke Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai penyelenggara UDUPKP. PPSPM POM mengirimkan peserta UDUPKP ke BKN dilaksanakan pada tahap yaitu pada Triwulan II s.d Triwulan III, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 10. Jumlah Peserta UDUPKP

Periode	Peserta	Lulus	Tidak Lulus
Maret	26	22	4
November	18	16	2
Desember	4	3	2

c) Penilaian Kompetensi Teknis



Gambar 18. Penilaian Kompetensi Teknis

Penilaian Kompetensi teknis dilaksanakan dalam rangka pemetaan kompetensi dan uji kompetensi. Total pegawai yang telah dilakukan penilaian kompetensi pada tahun 2025 dalam rangka pemetaan kompetensi maupun uji kompetensi adalah sebanyak 1.051 pegawai Pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi dilaksanakan secara *hybrid* (luring dan daring via *zoom meeting*) dengan melibatkan pengelola kepegawaian di masing-masing unit kerja dalam pengawasan pelaksanaan penilaian kompetensi teknis.

Pelaksanaan penilaian kompetensi teknis dilakukan menggunakan Aplikasi Sistem Penilaian Kompetensi Teknis (PENKOMTEK). Pegawai melakukan pengisian formulir data diri,

mengunggah dokumen persyaratan dan/atau dokumen portofolio; mengisi *self-assessment*. Selanjutnya pelaksanaan ujian tertulis dan penilaian dari asesor kompetensi teknis juga dilakukan melalui aplikasi tersebut.

Adapun metode penilaian kompetensi teknis yang digunakan dibedakan berdasarkan tujuan dari penyelenggaraan penilaian kompetensi, dengan rincian sebagai berikut:

1. Uji Kompetensi (standar kompetensi yang digunakan mengacu pada Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 15 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Tingkat Keterampilan dan Peraturan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan Tingkat Keahlian)
 - a. Metode Ujian Tertulis Pilihan Ganda : Kompetensi Teknis Umum untuk seluruh jenjang
 - b. Metode Ujian Tertulis Esai: Kompetensi Teknis Inti untuk jenjang keahlian
 - c. Metode Wawancara Konfirmasi Portofolio: Kompetensi Teknis inti untuk Calon JF PFM ahli pertama dan Calon JF PFM Ahli Muda
 - d. Metode Penyusunan Makalah dan Presentasi: Kompetensi Teknis inti untuk Calon JF PFM Ahli Madya
2. Pemetaan Kompetensi (standar kompetensi yang digunakan mengacu pada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor SKJ.24 Tahun 2024 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan)
 - a. Metode Ujian Tertulis Pilihan Ganda : Kompetensi Teknis Umum untuk seluruh jenjang
 - b. Metode Ujian Tertulis Pilihan Ganda : Kompetensi Teknis Inti untuk jenjang Non JF PFM Ahli Madya
 - c. Metode Ujian Tertulis Esai: Kompetensi Teknis Inti untuk jenjang JF PFM Ahli Madya
 - d. Metode Wawancara Konfirmasi Portofolio: Kompetensi Teknis inti untuk JF PFM Ahli Madya (hanya Triwulan I dan II, sedangkan Triwulan III dan IV hanya ujian tertulis)

Tabel 11. Jumlah Peserta Penilaian Kompetensi Teknis Tahun 2025

No	Pelaksanaan	Jumlah	Keterangan
1	BBPOM Bandung, Balai POM Tasikmalaya, dan Balai POM Bogor	88	Triwulan I
2	Balai POM Bengkulu, Loka Rejang Lebong	37	
3	BBPOM Jakarta	49	
4	Balai POM Sofifi dan Loka Morotai	19	
5	Uji Kompetensi Batch I (termasuk uji kompetensi khusus)	107	
6	BBPOM Surabaya, Balai POM Kediri, dan Balai POM Jember	58	Triwulan II
7	Balai POM Kendari dan Balai POM Bau-Bau	33	
8	Balai POM Ambon, dan Loka Tanimbar	25	
9.	Uji Kompetensi Batch II (termasuk uji kompetensi khusus)	143	
10	BBPOM Makassar, dan Loka Palopo	41	Triwulan III
11	BBPOM Palangkaraya dan Loka Kotawaringin Barat	25	
12	BBPOM Manado dan Loka Sangihe	26	
13	BBPOM Semarang, Balai POM Banyumas, dan Balai POM Surakarta	79	
14	Uji Kompetensi Batch 3 (termasuk uji kompetensi khusus)	127	
15	Pemetaan Susulan UPT Non Madya	5	
16	Pemetaan Pusat Fungsi Penilaian dan Standardisasi Ahli Madya	38	Triwulan 4
17	Pemetaan Susulan UPT Madya	24	

No	Pelaksanaan	Jumlah	Keterangan
18	Uji Kompetensi Batch 4 (termasuk uji kompetensi khusus)	117	
Total 2025		1051	

3.1.1.3. Sertifikasi SDM Pengawasan Obat Dan Makanan

Kegiatan Sertifikasi SDM POM dalam rangka mendukung pencapaian sasaran strategis PPSDM POM pada Sasaran Strategis Meningkatnya Kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan dengan indikator kinerja Jumlah SDM Pengawas Obat dan Makanan tersertifikasi sesuai Standar. Sertifikasi SDM POM dilakukan oleh LSP Badan POM dengan tujuan untuk memberikan 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 SDM POM dilakukan melalui Program Prioritas Nasional, yang dilakukan melalui kegiatan:

A. Sertifikasi kompetensi melalui LSP Badan POM

Skema Sertifikasi Kompetensi yang dilakukan oleh LSP Badan POM untuk skema Penyuluh Keamanan Pangan (PKP) Pertama dan District Food Inspector (DFI) Junior, dan District Food Inspector (DFI) sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Keamanan Pangan Nomor 618 tahun 2016. Pada tahun 2025 LSP BPOM melakukan sertifikasi bagi 194 orang SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang di berbagai lokasi Tempat Uji Kompetensi (TUK) dengan jumlah sertifikat yang diterbitkan sebanyak 315 sertifikat kompetensi, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 12. Jumlah Sertifikat Yang Diterbitkan

No.	Kegiatan	Jumlah Sertifikat diterbitkan		
		PKP Pertama	DFI Junior	DFI
1	Sertifikasi Kompetensi Agustus	24	28	25
2	Sertifikasi Kompetensi September	92	78	28
3	Sertifikasi Kompetensi Oktober	13	22	2
4	Sertifikasi Kompetensi November	-	-	-
5	Sertifikasi Kompetensi Desember	1	2	-
Total Tahun 2026		130	130	55

B. Layanan Sertifikasi



Gambar 19. Layanan Sertifikasi

Dalam rangka mendukung penguatan kompetensi sumber daya manusia di bidang pengawasan obat dan makanan, Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) BPOM juga memberikan layanan sertifikasi kepada peserta dari kalangan mahasiswa yang telah mengikuti pelatihan Penyuluh

Keamanan Pangan Pertama berbasis kompetensi.

Pelaksanaan sertifikasi ini merupakan bentuk sinergi antara proses pelatihan dan pengakuan kompetensi melalui mekanisme uji kompetensi yang dilaksanakan sesuai dengan standar yang berlaku. Melalui skema Penyuluh Keamanan Pangan Pertama, mahasiswa yang telah menyelesaikan pelatihan berbasis kompetensi diberikan kesempatan untuk mengikuti asesmen guna membuktikan bahwa mereka telah

memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan unit kompetensi yang dipersyaratkan.

Layanan ini diharapkan dapat meningkatkan kesiapan lulusan dalam memasuki dunia kerja, khususnya pada bidang pengawasan obat dan makanan, serta memberikan pengakuan kompetensi yang kredibel dan diakui secara nasional. Selain itu, pelaksanaan sertifikasi bagi mahasiswa juga menjadi bagian dari upaya perluasan akses sertifikasi kompetensi serta penguatan ekosistem pengembangan sumber daya manusia yang kompeten di bidang pengawasan Obat dan Makanan. Pada tahun 2025 LSP BPOM telah melakukan sertifikasi kompetensi bagi 130 orang yang berasal mahasiswa dari 40 Perguruan Tinggi/Universitas.

Keberhasilan pelaksanaan kegiatan sertifikasi kompetensi SDM Pengawasan Obat dan Makanan pada tahun 2025 didukung oleh:

- a. Tersedianya standar kompetensi yang menjadi acuan dalam pelaksanaan sertifikasi yaitu Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Nomor 618 Tahun 2016 Bidang Keamanan Pangan, yang telah ditetapkan hasil kaji ulang dengan ditetapkannya Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Nomor 453 Tahun 2025 Bidang Keamanan Pangan.
- b. Adanya lisensi dari BNSP untuk 4 skema sertifikasi bagi LSP BPOM, yang menjadi ruang lingkup pelaksanaan sertifikasi kompetensi
- c. Dukungan manajemen dan kepemimpinan, yaitu komitmen dari manajemen untuk mendukung proses sertifikasi SDM POM, baik dari segi anggaran dan sumber daya.
- d. Adanya perencanaan yang terukur serta pemanfaatan teknologi informasi dalam melaksanakan Sertifikasi Kompetensi juga meningkatkan kualitas dan kuantitas sertifikasi yang dilaksanakan.

Untuk peningkatan kinerja dan mendukung Indikator SDM POM yang tersertifikasi sesuai standar, akan dilakukan perbaikan sebagai berikut:

- a. Memperluas ruang lingkup skema sertifikasi yang dimiliki LSP BPOM, untuk meningkatkan efektivitas Pengawasan Obat dan Makanan.

- b. Menyusun Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) untuk menetapkan jenjang kualifikasi kompetensi sumber daya manusia secara terstruktur sehingga menjadi acuan dalam pengembangan standar kompetensi, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, serta pelaksanaan sertifikasi kompetensi di bidang keamanan pangan.
- c. Mengembangkan materi uji yang terkini sesuai standar dan relevan dengan perkembangan pengawasan Obat dan Makanan.
- d. Melakukan perpanjangan lisensi LSP BPOM yang akan berakhir pada bulan Januari 2026 dan mempersiapkan pengajuan lisensi Asesmen Jarak Jauh (AJJ) untuk kemudahan jangkauan dan fleksibilitas waktu pelaksanaan sertifikasi, agar bisa menjangkau SDM Pengawasan Obat dan Makanan yang lebih luas.

3.1.1.4. Pembinaan Jabatan Fungsional PFM

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional dan sebagai bagian dari upaya peningkatan profesionalisme dan kompetensi ASN di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM), Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) terus berkomitmen dalam melakukan pembinaan terhadap Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (JF PFM). Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan bertujuan untuk memastikan bahwa pejabat fungsional memiliki pemahaman yang komprehensif terhadap tugas dan tanggung jawabnya, memperoleh kesempatan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, profesionalisme, serta dapat berkontribusi dalam peningkatan kualitas pengawasan Obat dan Makanan di Indonesia.

Kegiatan Pembinaan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan ini mendukung indikator kinerja utama PPSDM POM dalam indikator (1) Persentase Layanan Pembinaan PFM yang dilaksanakan tepat waktu., (2) Nilai Kepuasan Layanan Pembinaan PFM. Sebagai bagian dari tanggung jawabnya, PPSDM POM menyelenggarakan berbagai kegiatan strategis untuk mendukung dan mewujudkan pejabat fungsional PFM yang dapat menjalankan peran dan fungsi secara optimal serta berkontribusi dalam

meningkatkan efektivitas sistem pengawasan Obat dan Makanan di Indonesia, antara lain:

- a. Bimbingan Teknis Kompetensi SDM dan Sosialisasi Jabatan Fungsional PFM
- b. Penyusunan kebijakan terkait JF PFM
- c. Fasilitasi Organisasi Profesi PFMI
- d. Penerbitan Jurnal Eruditio

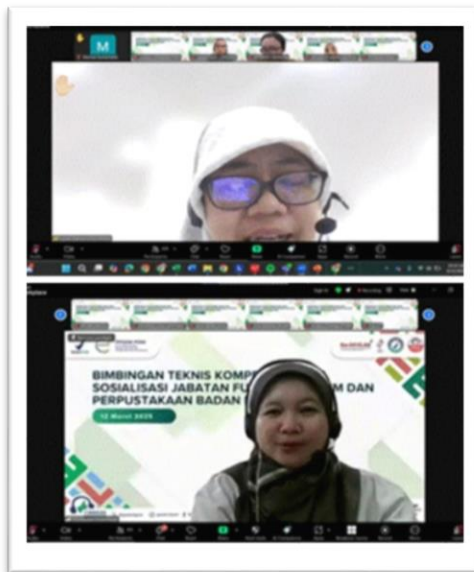
a. Bimbingan Teknis Kompetensi SDM dan Sosialisasi Jabatan Fungsional PFM

Bimbingan Teknis Kompetensi SDM dan Sosialisasi Jabatan Fungsional PFM dilakukan kepada seluruh Pejabat Fungsional Farmasi dan Makanan serta pihak terkait, dengan penyampaian materi dan diskusi peraturan dan kebijakan terbaru tentang kebijakan pengembangan kompetensi serta Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, guna meningkatkan fasilitas layanan dari Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM). Materi Bimbingan Teknis sebagai berikut:

- 1. Sosialisasi Pemetaan Kompetensi dan Uji Kompetensi
- 2. Sosialisasi Pengembangan Kompetensi
- 3. Sosialisasi Kebijakan JF PFM dan Rancangan Juknis JF PFM
- 4. Sosialisasi Perpustakaan Badan POM

Kegiatan Bimbingan Teknis Kompetensi SDM dan Sosialisasi Jabatan Fungsional PFM kepada pemangku Jabatan Fungsional PFM pada Tahun 2025 dilakukan secara Daring sebanyak 4 (empat) kali dengan rincian sebagai berikut:

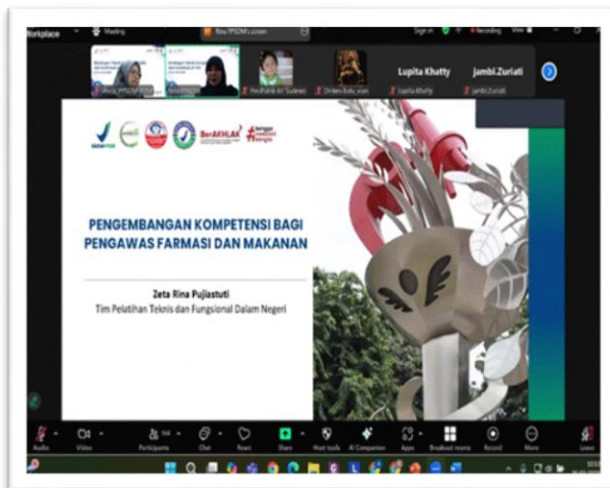
1) Unit Pusat Badan POM



Gambar 20. Bimbingan Teknis dan Sosialisasi JF PFM Unit Pusat dan Dinas Kesehatan Kab/Kota DKI Jakarta

Kegiatan Bimbingan Teknis dilaksanakan pada tanggal 12 Maret 2025, yang diikuti oleh 189 (seratus delapan puluh sembilan) peserta yang berasal dari pejabat fungsional dan pengelola kepegawaian di lingkungan Badan POM dan Dinas Kesehatan Kab/Kota di Provinsi DKI Jakarta (Puskesmas Kecamatan Seribu Utara, Puskesmas Jatinegara, Puskesmas Pasar Rebo, Suku Dinas Kesehatan Jakarta Timur, Suku Dinas Kesehatan Jakarta Barat, Suku Dinas Kesehatan Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu).

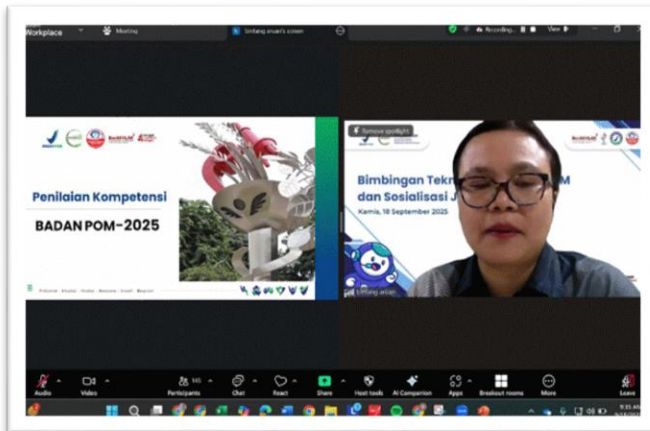
2) UPT dan Dinas Kesehatan Kab/Kota di Wilayah Sumatera dan Jawa



Gambar 21. Gambar 20 Bimbingan Teknis PFM dan Sosialisasi JF PFM Unit Pusat dan Dinas Kesehatan Kab/Kota Wilayah Sumatera dan Jawa

Kegiatan Bimbingan Teknis dilaksanakan pada tanggal 26 Mei 2025, yang diikuti oleh 124 (seratus dua puluh empat) peserta, pejabat fungsional dan pengelola kepegawaian di lingkungan Badan POM dan Dinas Kesehatan Kab/Kota di Wilayah Sumatera dan Jawa.

3) UPT dan Dinas Kesehatan Kab/Kota di Wilayah Kalimantan, Sulawesi, Bali, dan Nusa Tenggara

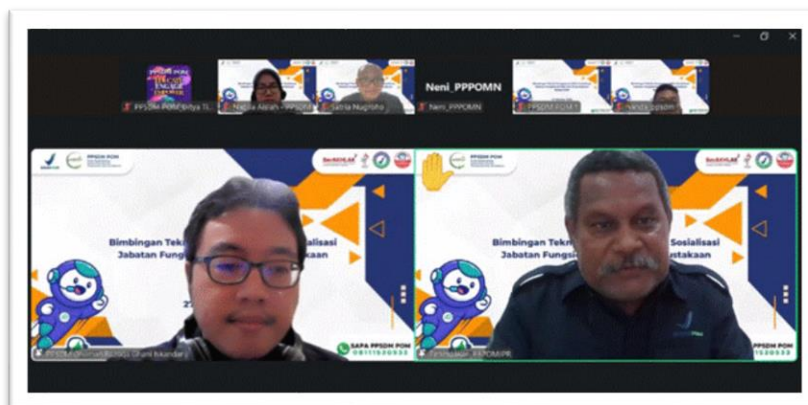


Gambar 22. Bimbingan Teknis PFM dan Sosialisasi JF PFM Unit Pusat dan Dinas Kesehatan Kab/Kota Wilayah Kalimantan, Sulawesi, Bali, dan Nusa Tenggara

Kegiatan Bimbingan Teknis dilaksanakan pada tanggal 18 September 2025, yang diikuti oleh 128 (seratus dua puluh delapan) peserta, pejabat fungsional dan pengelola kepegawaian di lingkungan Badan POM dan Dinas Kesehatan Kab/Kota di Wilayah Kalimantan, Sulawesi, Bali, dan Nusa Tenggara.

4) UPT dan Dinas Kesehatan Kab/Kota di Wilayah Maluku dan Papua

Kegiatan Bimbingan Teknis dilaksanakan pada tanggal 27 Oktober 2025, yang diikuti oleh 111 (seratus sebelas) orang peserta, pejabat fungsional dan pengelola kepegawaian di lingkungan Badan POM dan Dinas Kesehatan Kab/Kota di Wilayah Maluku dan Papua



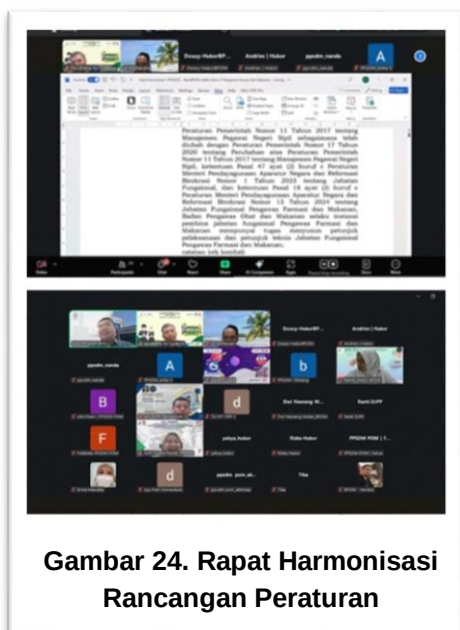
Gambar 23. Bimbingan Teknis PFM dan Sosialisasi JF PFM Unit Pusat dan Dinas Kesehatan Kab/Kota Wilayah Maluku dan Papua

b. Penyusunan Kebijakan Terkait JF PFM

Sebagai unit kerja pembina Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (JF PFM), Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) memiliki peran strategis dalam memastikan kebijakan terkait JF PFM selalu relevan dan sesuai dengan perkembangan regulasi serta kebutuhan organisasi. Dalam rangka memperkuat tata kelola jabatan fungsional ini, PPSDM POM telah melaksanakan serangkaian kegiatan penyusunan kebijakan yang mencakup:

1. Penyusunan Petunjuk Teknis (Juknis) JF PFM

Dalam upaya mendukung implementasi kebijakan yang lebih efektif, PPSDM POM juga menyusun rancangan petunjuk teknis (juknis) dan petunjuk pelaksanaan (juklak) bagi pemangku JF PFM. Petunjuk teknis ini diharapkan dapat menjadi panduan operasional bagi pejabat fungsional dalam menjalankan tugas dan fungsinya, baik terkait mekanisme penghitungan angka kredit, tata cara penilaian kinerja, kenaikan pangkat dan/atau jabatan, manajemen telenta, maupun aspek pembinaan dan pengembangan kompetensi. Pada tahun 2025, rancangan yang telah di susun dari tahun 2024 dilakukan review oleh Biro Hukum dan Organisasi. Setelah dilakukan review, PPSDM POM mendapat undangan Harmonisasi dari Kementerian Hukum Republik Indonesia.



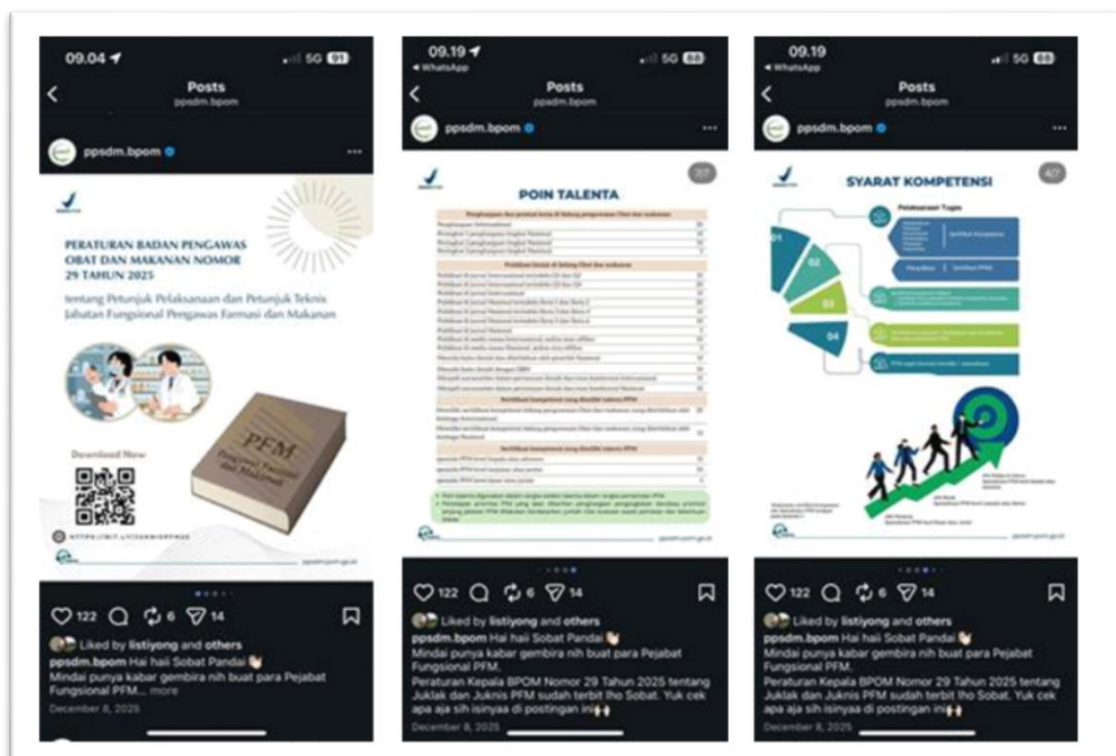
Gambar 24. Rapat Harmonisasi Rancangan Peraturan

Sehingga pada tanggal 17 Oktober 2025 telah di tetapkan Peraturan Kepala Badan POM Nomor 29 Tahun 2025 Tentang Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan.



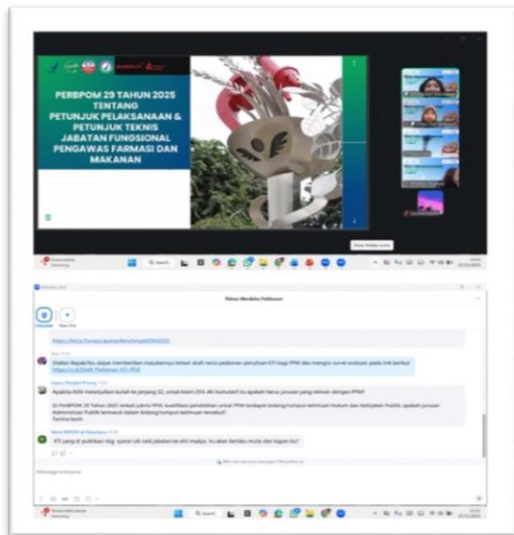
Gambar 25. Peraturan Kepala Badan POM tentang Juklak dan Juknis JF PFM telah ditetapkan

Dalam upaya penyebarluasan informasi dan memudahkan pemahaman terkait Juklak dan Juknis kepada JF PFM, PPSDM POM membuat infografis pada Instagram PPSDM POM pada link berikut ini



Gambar 26. Infografis Juklak dan Juknis pada IG PPSDM POM

2. Revisi Keputusan Kepala Badan POM Tentang Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Bagi JF PFM

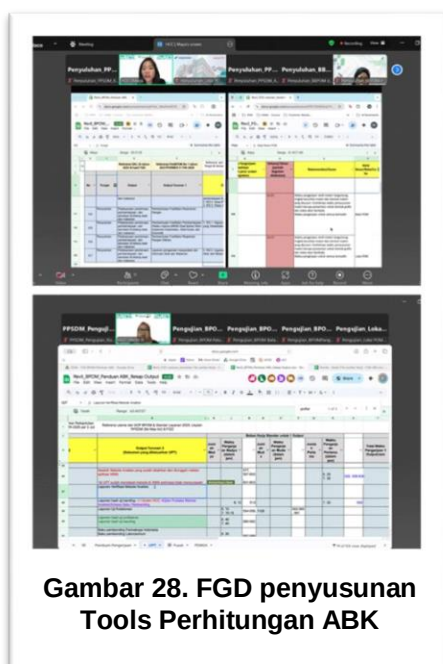


Gambar 27. Bimbingan Teknis Pekan Merdeka

Salah satu upaya meningkatkan kualitas dan memenuhi standar penulisan ilmiah bagi Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan, perlu disusun Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah bagi Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan dan adanya ketidaksesuaian perkembangan hukum serta kebutuhan organisasi, Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor HK.02.01.1.2.06.21.254 Tahun 2021 tentang Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah bagi Pengawas Farmasi dan Makanan di rasa perlu diperbarui. Sehingga PPSDM POM telah membuat draft revisi. Draft revisi telah

disosialisasikan pada kegiatan Bimbingan Teknis Pekan Merdeka. Kegiatan tersebut juga dijadikan sarana untuk menampung saran dan masukan dari Pejabat Fungsional PFM. Draft revisi pedoman dikirimkan dan dilakukan reviu oleh Biro Hukum dan Organisasi.

3. Penyusunan Tools/ Alat Perhitungan Analis Beban Kerja (ABK) Jabatan Fungsional PFM



Gambar 28. FGD penyusunan Tools Perhitungan ABK

Pada tahun 2025 PPSDM POM melakukan penyusunan Tools Perhitungan ABK JF PFM. Tools tersebut sebagai upaya reviu Peraturan Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pedoman Penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan. Pembuatan alat hitung tersebut bekerjasama dengan *Human Care Consulting* (HCC). Proses menyusun alat hitung ABK dimulai dengan menganalisis peraturan-peraturan dan kebijakan yang berlaku. Sebagai upaya penjajakan terhadap realita pekerjaan, dilakukan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan ke-6 fungsi JF PFM dari perwakilan unit pusat, Balai Besar, Balai, Loka POM, dan Dinas Kesehatan.

FGD juga dilakukan dengan Biro Sumber Daya Manusia selaku unit kerja yang akan menggunakan tools tersebut. Diskusi dengan Biro Sumber Daya Manusia dilakukan secara intens mulai dari awal untuk penyamaan persepsi terkait apa saja yang dibutuhkan dalam kertas kerja perhitungan, hingga diskusi akhir setelah mendapat masukan dari hasil FGD dengan JF PFM dan kerja kerja diolah serta siap digunakan.

c. Fasilitasi Organisasi Profesi PPFMI



Gambar 29. Kegiatan Musyawarah Nasional PPFMI

BPOM sebagai lembaga pemerintah yang memiliki tugas kewenangan melaksanakan fungsi pengawasan di bidang Obat dan Makanan, harus dapat menjamin mutu, keamanan, dan kemanfaatan produk Obat dan Makanan yang beredar. Untuk menjalankan fungsi di bidang pengawasan Obat dan Makanan tersebut, Pengawas Farmasi dan Makanan BPOM dituntut untuk bersikap dan bertindak profesional serta memiliki kompetensi yang memadai. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik dan benar diperlukan wadah atau organisasi untuk Pengawas Farmasi dan Makanan. Organisasi profesi merupakan organisasi yang anggotanya adalah para praktisi yang menetapkan diri mereka sebagai profesi dan bergabung bersama untuk

melaksanakan fungsi yang tidak dapat mereka laksanakan dalam kapasitas mereka sebagai individu, untuk mengembangkan profesionalitas serta mencapai tujuan bersama.

Untuk mencapai tujuan tersebut, BPOM sebagai instansi Pembina Jabatan Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan telah membuat wadah berupa Organisasi Profesi Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia yang telah melakukan Musyawarah Nasional yang juga membahas pemilihan pengurus dan rencana kerja, pada bulan 22 Mei 2025 di Auditorium Gedung merah Putih Badan POM yang dihadiri oleh para Pejabat

Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan di Lingkungan BPOM maupun Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Musyawarah Nasional diikuti 77 perwakilan dari 129 perwakilan undangan atau mewakili 59,7% dari jumlah perwakilan pusat maupun daerah.

Sebagai tindak lanjut Musyawarah Nasional, dilakukan perubahan SK dan akta Notaris menjadi Nomor 29.- ditetapkan pada tanggal 19 Juni 2025 dan SK Menteri Hukum Nomor AHU-0001028.AH.01.08. Tahun 2025 Tentang Persetujuan Perubahan Perkumpulan Pengawas Farmasi Dan Makanan Indonesia. Adapun SK Kepala Kepala Badan nomor 448

tahun 2025 tentang susunan kepengurusan Perkumpulan Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia (PPFMI) periode 2025 - 2029 yang ditetapkan pada tanggal 21 Agustus 2025. Sebagai upaya penguatan dan mendorong komitmen para pengurus, dilakukan pengukuhan oleh Kepala Badan POM pada tanggal 16 September 2025 di Gedung Bhineka Tunggal Ika.



Gambar 30. Kegiatan Pengukuhan Organisasi Profesi PPFMI

d. Penerbitan Jurnal Eruditio



Gambar 31. Sertifikat Akreditasi dan Informasi Eruditio

BPOM menjamin pengembangan profesi para pegawainya termasuk dalam hal pembuatan Karya Tulis Ilmiah di bidang Pengawasan Obat dan Makanan. PPSDM POM mengelola Eruditio: Indonesia Journal of Food and Drug Safety, yang merupakan jurnal ilmiah elektronik yang memiliki ruang lingkup Keamanan Obat dan Makanan berbasis open journal system (OJS). Jurnal ini menjadi wadah kekinian bagi ASN BPOM khususnya Pejabat Fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan di lingkungan Badan POM untuk menuangkan ide dan gagasannya dalam bentuk karya tulis ilmiah dengan lebih mudah dan praktis.

Pada tahun 2025 telah diterbitkan masing-masing 7 (tujuh) artikel pada Eruditio Vol. 5, No. 1 Edisi Desember 2024 dan Eruditio Vol. 5, No. 2 Edisi Juni 2025. Sedangkan untuk Eruditio Vol. 6 No. 1 Edisi Desember 2025 masih terdapat 8 (delapan) naskah dalam proses penerbitan. Selain itu, Eruditio telah mendapatkan akreditasi jurnal ilmiah dengan peringkat 5 sesuai dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi Nomor 177/E/KPT/2024 tanggal 15 Oktober 2024 tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2024. Akreditasi ini berlaku sampai dengan Volume 6 Nomor 1 Tahun 2026

3.1.2. SDM BPOM Yang Dikembangkan Kompetensinya Sesuai Dengan Perencanaan;

Kompetensi SDM Berdasarkan Permen PAN_RB no: 38 tahun 2017 meliputi kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural. Kegiatan pengembangan kompetensi SDM Badan POM dilaksanakan agar SDM Badan POM memenuhi standar Kompetensi yang telah ditetapkan. Dalam rangka peningkatan kompetensi SDM dan kualitas pengawasan Obat dan Makanan, PPSDM POM menyelenggarakan berbagai kegiatan Pengembangan kompetensi SDM melalui berbagai program yang mencakup aspek pendidikan formal, pelatihan klasikal, hingga metode pembelajaran non-klasikal.

Penyelenggaraan Pengembangan kompetensi oleh PPSDM POM pada tahun 2025 dilaksanakan oleh 3 (tiga) tim, yaitu Tim Pengembangan Kompetensi Luar Negeri dan Tugas Belajar, Tim Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional serta Pengembangan Kompetensi manajerial dan sosial kultural. Beragam pelatihan baik bagi pejabat fungsional PFM maupun Non-PFM juga dilakukan, dalam bentuk pelatihan teknis maupun pelatihan fungsional. Pelaksanaan pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan pada tahun 2025 adalah sebagai berikut :

3.1.2.1. Pelatihan Pejabat Fungsional PFM

Pelatihan diselenggarakan secara mandiri oleh PPSDM POM berdasarkan kurikulum pelatihan yang berlaku maupun diselenggarakan oleh instansi pembina jabatan fungsional masing-masing. Sehubungan dengan adanya program efisiensi anggaran dari Pemerintah Pusat, PPSDM POM melakukan penyesuaian pada metode pelatihan menjadi tatap muka daring serta pembelajaran yang terintegrasi dengan pekerjaan di unit kerja masing-masing. Rincian pelaksanaan pelatihan teknis PFM pada tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Pelaksanaan Pelatihan Teknis PFM

No	Nama Kegiatan	Waktu	Jumlah Peserta
Triwulan 1			
1	Pelatihan Food Inspector Dasar Bets-1 Dan Bets-2	10 Februari S.D 28 Februari 2025	80
2	Pelatihan Kie Tingkat Kesulitan 1 Bets-1	10 S.D 14 Maret 2025	40
3	Pelatihan PKP Pertama Bagi Asesor LSP	21 S.D 25 Maret 2025	24
4	Pelatihan DFI Bets - 1 (Asesor Dan WI)	19 S.D 20 Maret 2025	20
Triwulan 2			
5	Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik Tingkat Junior Bets-1 dan Bets-2	11 April s.d 16 Mei 2025	80
6	Pelatihan DFI Bets - 2 (Asesor)	26 s.d 28 Mei 2025	30

No	Nama Kegiatan	Waktu	Jumlah Peserta
7	Pelatihan DFI Bets - 3 (Asesor)	2 s.d 4 Juni 2025	30
8	Pelatihan DFI Junior bagi Asesor LSP	28 s.d 30 April 2025	24
Triwulan 3			
9	Pelatihan Food Inspector Muda Bets-1 Dan Bets-2	7 Mei s.d 11 Juli 2025	68
10	Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat Yang Baik Tingkat Senior Bets-1 Dan Bets-2	23 Juni s.d 31 Juli 2025	78
11	Pelatihan Food Inspector Dasar Bets-3	20 Agustus s.d 29 September 2025	40
12	Pelatihan Inspektur Obask Junior	4 Agustus s.d 15 Agustus 2025	40
13	Pelatihan Inspektur Kosmetik Junior Bets-1	8 s.d 19 September 2025	40
Triwulan 4			
14	Pelatihan Analisis Regulasi Obat Dan Makanan Junior	29 September s.d 3 Oktober 2025	40
15	Pelatihan Penyuluh Obat Dan Makanan Lanjutan/Senior	15 September 2025 s.d 01 Oktober 2025	40
16	Pelatihan Evaluator Obask Junior	24 Oktober s.d 28 November 2025	13
17	Pelatihan Penyuluh Obat Dan Makanan Junior Batch 2	17 s.d 28 November 2025	37

3.1.2.2. Pelatihan Pejabat Fungsional Non PFM

Selanjutnya pejabat fungsional non PFM yang telah mengikuti pelatihan dari instansi terkait, mengajukan permohonan JP Mandiri melalui Ideas.

Pengembangan kompetensi teknis/fungsional jabatan fungsional yang telah difasilitasi oleh PPSDM POM pada tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Pengembangan Kompetensi Teknis/Fungsional Jabatan Fungsional

No	Nama Pelatihan	Jabatan Fungsional	Jumlah Peserta
1	Pelatihan Fungsional Arsiparis Keahlian Angkatan I	Arsiparis	2
2	Pelatihan Fungsional Perencana	Perencana	3
3	Bimbingan Teknis Pranata komputer	Pranata Komputer	3
4	E-Learning Jabatan Fungsional Pranata Keuangan APBN	Pranata Keuangan APBN	3

a. Penguatan Jabatan Fungsional Pustakawan



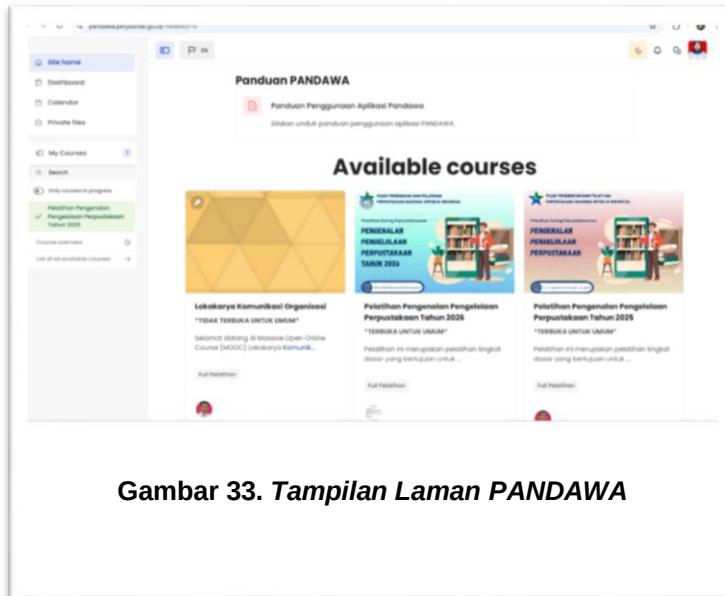
Gambar 32. Penguatan Jabatan Fungsional Pustakawan

Pustakawan BPOM mengikuti Pelatihan Penguatan Jabatan Fungsional Pustakawan yang diselenggarakan secara daring oleh Perpustakaan Nasional Republik Indonesia yang diselenggarakan pada tanggal 4 November - 3 Desember 2025 sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam menjalankan tugas kepustakawanan. Pelatihan ini memberikan pembekalan materi

serta strategi pengembangan kemampuan pustakawan agar lebih adaptif terhadap perkembangan informasi dan layanan perpustakaan modern.

Kegiatan ini juga menjadi sarana penguatan jabatan fungsional pustakawan di lingkungan BPOM. Salah satu pustakawan BPOM yang mengikuti kegiatan tersebut adalah Asril Sapli, S.I.P..

b. Pelatihan Melalui Pandawa Perpustakaan Nasional



Gambar 33. Tampilan Laman PANDAWA

Dalam rangka peningkatan kompetensi, pustakawan Perpustakaan BPOM mengikuti berbagai pembelajaran dan pelatihan, termasuk melalui PANDAWA (Pembelajaran Daring Kepustakawanan) yang dikembangkan oleh Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. PANDAWA menyediakan pembelajaran daring terbuka dan gratis yang mendukung pengembangan kompetensi di

bidang perpustakaan, literasi informasi, serta pemanfaatan teknologi digital. Kursus-kursus yang diikuti meliputi literasi informasi dan digital, manajemen perpustakaan, keterampilan dasar perpustakaan, penguatan budaya baca, serta pendidikan karakter dan kebangsaan.

Pada tahun 2025, pustakawan BPOM telah mengikuti pelatihan melalui PANDAWA terkait Pengelolaan Perpustakaan, yang dilaksanakan pada tanggal 2-10 Desember 2025. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan kemampuan pustakawan dalam pengelolaan koleksi, bimbingan pemustaka, pengaturan tata letak, serta optimalisasi pemanfaatan fasilitas dan layanan perpustakaan. Kegiatan ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas layanan perpustakaan serta memperkuat kompetensi pustakawan dalam memberikan layanan informasi yang efektif dan profesional kepada seluruh pemustaka di lingkungan BPOM.

c. Workshop Kemenkeulib Literacy Competition (KECE)



Gambar 34. Keikutsertaan dalam Kemenkeulib Literacy Competition (KECE)

Dalam rangka meningkatkan kompetensi pustakawan, khususnya dalam pemanfaatan teknologi dan literasi digital, pustakawan Badan POM mengikuti kegiatan Kemenkeulib Literacy Competition (KECE) 2025 dengan tema "*Creative AI Content for Book Review*" yang diwakili oleh Khafidloh Tri Rusdaniati, A.Md. Kegiatan ini diselenggarakan oleh Perpustakaan Kementerian Keuangan sebagai bagian dari

upaya meningkatkan literasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di bidang teknologi, terutama dalam menghadapi perkembangan *Artificial Intelligence* (AI).

Kegiatan tersebut berupa workshop yang diselenggarakan pada tanggal 6 November 2025 di Kementerian Keuangan, menghadirkan narasumber ahli Gustav Anandhita, ST., MT. (Founder startup Alnusantara) dan Peter Ardhiyanto, S.Sn., M.Sn., Ph.D. (Research and Development startup Alnusantara).

Dalam workshop ini, salah satu pustakawan perwakilan Badan POM berpartisipasi aktif, memperoleh wawasan dan keterampilan terkait pembuatan konten kreatif berbasis AI untuk ulasan buku. Kegiatan ini mendukung pengembangan kemampuan pustakawan dalam memanfaatkan teknologi digital secara inovatif untuk meningkatkan layanan informasi dan literasi bagi pemustaka.

d. Workshop "Strategi Media Sosial Berbasis Data untuk Perpustakaan Khusus: Perencanaan, Impelentasi, dan Evaluasi"

Bertempat di Aula Lantai 4 Pusat Dokumentasi Sastra H.B. Jassin - Taman Ismail Marzuki, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi DKI Jakarta mengadakan kegiatan workshop dengan Tema "*Strategi Media Sosial Berbasis Data untuk Perpustakaan Khusus: Perencanaan, Implementasi, dan Evaluasi*" dengan sasaran peserta dari Tenaga Perpustakaan

Khusus yang berada di wilayah Jakarta. Workshop *“Strategi Media Sosial Berbasis Data untuk Perpustakaan Khusus: Perencanaan, Implementasi, dan Evaluasi”* bertujuan membekali pustakawan dengan kemampuan menganalisis data media sosial serta memanfaatkan teknologi kecerdasan buatan (AI) untuk menciptakan strategi konten yang lebih tepat sasaran.

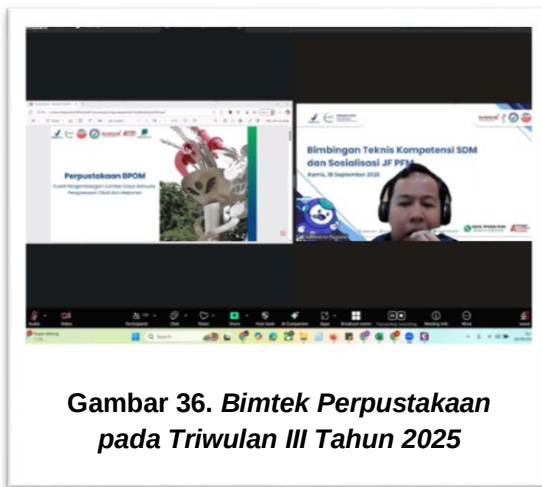
Peserta workshop mempelajari cara perencanaan pembuatan konten, membaca data insight dari platform seperti Instagram dan Tiktok, menyusun strategi konten berdasarkan data audiens, melakukan kampanye, evaluasi dan analisis konten.

Melalui pendekatan ini, perpustakaan khusus diharapkan mampu menyajikan konten yang lebih relevan, menarik, dan berdampak, serta memperkuat peran perpustakaan sebagai sumber informasi yang adaptif di era digital.



Gambar 35. Workshop *“Strategi Media Sosial Berbasis Data untuk Perpustakaan Khusus: Perencanaan, Implementasi, dan Evaluasi”*

e. Bimbingan Teknis Perpustakaan



Gambar 36. Bimtek Perpustakaan pada Triwulan III Tahun 2025

Perpustakaan BPOM secara berkala melaksanakan kegiatan bimbingan teknis (bimtek) dan sosialisasi layanan perpustakaan setiap triwulan sebagai upaya meningkatkan pemanfaatan layanan serta memperluas akses informasi bagi masyarakat.

Melalui kegiatan ini, Perpustakaan BPOM diharapkan dapat meningkatkan pemanfaatan layanan perpustakaan sekaligus mendukung peningkatan literasi masyarakat.

f. Workshop Penyelenggaraan Kearsipan di Lingkungan BPOM



Gambar 37. Sertifikat Workshop Penyelenggaraan Kearsipan di Lingkungan Badan POM "BPOM: Jelajah Media" tanggal 22-23 Januari 2025

Peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis kearsipan dan diklat fungsional arsiparis tahun 2025, keikutsertaan arsiparis pegawai PPSDM POM pada kegiatan Workshop Penyelenggaraan Kearsipan di Lingkungan BPOM pada tanggal 22-23 Januari 2025 Workshop Penyelenggaraan Kearsipan di Lingkungan Badan POM "BPOM: Jelajah Media". Kegiatan workshop yang dilaksanakan selama 2 hari ini diikuti oleh jabatan fungsional Arsiparis di

BPOM pusat maupun di unit pelaksana teknis (UPT). Workshop ini menghadirkan beberapa narasumber dengan materi yang beragam seputar praktik kearsipan. Beberapa materi yang diperoleh para peserta, antara lain keterampilan menulis naskah dinas yang efektif oleh Narabahasa; menjaga kesehatan mental dalam dinamika pekerjaan kearsipan oleh Mental Hub Indonesia;

serta sharing session dengan unit pengolah dan unit kearsipan terbaik dan penerima beasiswa luar negeri di bidang kearsipan.

3.1.2.3. Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Sosial Kultural

Pengembangan kompetensi Manajerial dan sosial kultural adalah pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan 8 (delapan) kompetensi manajerial seperti Integritas, Komunikasi, Kerjasama, Pelayanan publik, berorientasi pada hasil, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan dan pengambilan keputusan. Pengembangan kompetensi dilaksanakan oleh PPSDM POM berdasarkan skala prioritas.

Dalam rangka mendukung penguatan kapasitas sumber daya manusia serta percepatan adaptasi pegawai terhadap tugas dan fungsi organisasi, sepanjang tahun 2025 telah dilaksanakan berbagai kegiatan pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan POM. Kegiatan tersebut mencakup program orientasi bagi CPNS dan PPPK, pelatihan dasar CPNS, serta penguatan kompetensi teknis bagi pegawai yang menjalankan fungsi pengawasan internal.

Berbagai kegiatan tersebut dirancang untuk memperkuat pemahaman pegawai terhadap nilai-nilai organisasi, sistem kerja, serta meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural dalam mendukung pelaksanaan tugas. Kegiatan dilaksanakan melalui metode pembelajaran luring, daring, dan hybrid guna memastikan efektivitas pembelajaran serta menjangkau peserta dari berbagai unit kerja.

Kegiatan orientasi CPNS dan PPPK menjadi fondasi penting dalam membangun pemahaman nilai ASN, budaya kerja, serta peran pegawai dalam organisasi, sekaligus menunjukkan komitmen dalam mendukung proses adaptasi yang optimal.

Pada tahun 2025, pelaksanaan pelatihan manajerial dan sosial kultural meliputi kegiatan sebagai berikut:

Tabel 15. Pelaksanaan Pelatihan Manajerial dan Sosial Kultural

No	Nama Kegiatan	Jumlah Peserta	Waktu Pelaksanaan	Metode	Keterangan
1	Orientasi CPNS	• Luring: 353 orang	• Luring: 2 s.d 26 Juni 2025	Hybrid	Kegiatan orientasi bagi CPNS sebagai

No	Nama Kegiatan	Jumlah Peserta	Waktu Pelaksanaan	Metode	Keterangan
		Daring: 388 orang	Daring: 10 Juni s.d 7 Juli 2025		pengenalan awal terhadap organisasi, nilai-nilai ASN, serta tugas dan fungsi Badan POM.
2	Orientasi CPNS Kedinasan	31 orang	3-26 November 2025	Hybrid	Kegiatan orientasi bagi CPNS sebagai pengenalan awal terhadap organisasi, nilai-nilai ASN, serta tugas dan fungsi Badan POM.
3	Orientasi PPPK Tahap I	347 orang	10–13 Juni 2025	Daring	Kegiatan orientasi PPPK Tahap I dilaksanakan secara daring dengan total 26 JP untuk memberikan pemahaman mengenai sistem kerja organisasi, budaya kerja, dan peran PPPK dalam mendukung kinerja Badan POM
4	Orientasi PPPK Tahap II dan Paruh Waktu	184 orang	13–16 Oktober 2025	Hybrid	Kegiatan orientasi PPPK Tahap II dan Paruh Waktu dengan total 26 JP untuk memberikan pemahaman mengenai sistem kerja organisasi, budaya kerja, dan peran PPPK dalam mendukung kinerja Badan POM.
5	Pelatihan Dasar CPNS	741 orang	Agustus–Desember 2025	Daring	Pelatihan dilaksanakan secara full online bekerja sama dengan 5 lembaga diklat: Kemendikdasmen RI, Puslatbang PKASN LAN Jatinangor, BBPMKP Ciawi, Badan Diklat DIY, dan Pusat Pengembangan SDM BKN.

No	Nama Kegiatan	Jumlah Peserta	Waktu Pelaksanaan	Metode	Keterangan
6	Pelatihan Auditor Internal	41 orang	1–3 Juli 2025	Hybrid	Pelatihan dengan total 24 JP untuk meningkatkan kompetensi auditor internal dalam pelaksanaan audit dan pengawasan internal.
7	Bimbingan Teknis Auditor Internal	114 orang	8–10 Juli 2025	Daring	Bimbingan teknis dengan total 24 JP untuk memperkuat pemahaman auditor terkait praktik audit dan peningkatan kualitas pengawasan internal.

Pengembangan Kompetensi melalui Orientasi bagi PPPK dan CPNS dilaksanakan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN).

Orientasi CPNS / PPPK dilaksanakan untuk Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar CPNS/PPPK dapat melaksanakan tugas jabatan dengan profesional. Pembelajaran orientasi disampaikan dengan metoda MOOC oleh LAN dan tatap muka blended learning oleh PPSPDM POM dengan materi tentang pengenalan visi misi instansi, nilai-nilai ASN BerAKHLAK, peraturan disiplin pegawai, hingga tata kerja birokrasi.

Pelatihan dan Bimbingan Teknis Auditor Internal bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme auditor internal dalam melaksanakan audit secara efektif sesuai dengan standar sistem manajemen mutu ISO 9001:2015. Melalui pelatihan ini, peserta diharapkan mampu memahami prinsip, metode, dan teknik audit, serta mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan peluang perbaikan dalam penerapan sistem manajemen mutu di lingkungan Badan POM. Selain itu, pelatihan ini memberikan manfaat dalam memperkuat kualitas pelaksanaan audit internal, meningkatkan akurasi hasil temuan dan rekomendasi, serta mendukung perbaikan berkelanjutan sehingga sistem manajemen mutu dapat berjalan secara optimal dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

3.1.2.4. Pengembangan Kompetensi Teknis dan Fungsional

Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Badan POM memiliki 22 Jabatan fungsional yang harus dikembangkan kompetensinya selain jabatan struktural dan pelaksana. Badan POM sebagai instansi pembina jabatan fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) mengembangkan pelatihan teknis dan fungsional bagi PFM, sedangkan pelatihan teknis maupun pelatihan fungsional bagi pejabat fungsional selain PFM dikembangkan dan diselenggarakan oleh instansi pembina. Pada tahun 2025, pengembangan kompetensi Teknis yang telah diselenggarakan oleh PPSDM POM adalah sebagai berikut.

Tabel 16. Pengembangan Kompetensi Teknis

No	Nama Pelatihan	Jml Peserta	Tanggal Pelaksanaan
1	Pelatihan Food Inspector Dasar Bets-1	40	10 Februari s.d 28 Februari
2	Pelatihan Food Inspector Dasar Bets-2	40	10 Februari s.d 28 Februari
3	Pelatihan KIE Tingkat Kesulitan 1 Bets-1	40	10 s.d 14 Maret 2025
4	Pelatihan PKP Pertama bagi Asesor LSP	24	21 s.d 25 Maret 2025
5	Pelatihan DFI Bets - 1 (Asesor dan WI)	20	19 s.d 20 Maret 2025
6	Pelatihan Food Inspector Muda Bets-1	40	7 Mei s.d 11 Juli
7	Pelatihan Food Inspector Muda Bets-2	40	8 Mei s.d 11 Juli
8	Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik Tingkat Junior	40	11 April s.d 16 Mei
9	Pelatihan Inspektur Cara	40	11 April s.d 16 Mei

No	Nama Pelatihan	Jml Peserta	Tanggal Pelaksanaan
	Distribusi Obat yang Baik Tingkat Junior		
10	Pelatihan DFI Bets - 2 (Asesor)	30	26 s.d 28 Mei 2025
11	Pelatihan DFI Bets - 3 (Asesor)	30	2 s.d 4 Juni 2025
12	Pelatihan DFI Junior Bets - 4 (Pemda)	30	23 s.d 25 Juni 2025
13	Pelatihan DFI Junior bagi Asesor LSP	24	28 s.d 30 April 2025
14	Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik Tingkat Senior Bets-1	40	23 Juni s.d 31 Juli
15	Pelatihan Inspektur Cara Distribusi Obat yang Baik Tingkat Senior Bets-2	10	23 Juni s.d 18 Juli
16	Pelatihan Food Inspector Dasar Bets-3	40	20 s.d 29 Agustus 2025
17	Pelatihan Inspektur OBASK Junior Bets-1	40	4 Agustus s.d 15 Agustus
18	Pelatihan Inspektur OBASK Junior Bets-2	20	4 Agustus s.d 15 Agustus
19	Pelatihan Inspektur Kosmetik Junior Bets-1	40	8 s.d 19 September
20	Pelatihan Inspektur Kosmetik Junior Bets-2	20	8 s.d 19 September
21	Pelatihan KIE Tingkat Kesulitan 2	40	15 s.d 26 September 2025
22	Pelatihan Analis regulasi obat dan Makanan Junior	40	17 Oktober s.d 12 November 2025 20 s.d 22 Oktober 2025
23	Pelatihan Evaluator OBASK Junior	40	27 Oktober s.d 4 November 2025

No	Nama Pelatihan	Jml Peserta	Tanggal Pelaksanaan
24	Pelatihan KIE Tingkat Kesulitan 1 Bets-2	40	17 s.d 28 November 2025
25	Pelatihan Pengujian DNA Spesifik (DNA tinggi dan DNA rendah)	14	20 s.d 24 Oktober 2025

Pengembangan kompetensi teknis PFM diselenggarakan PPSDM POM bekerjasama dengan unit teknis terkait dengan narasumber berasal dari dalam dan luar BPOM. Pengembangan Kompetensi tahun 2025 diselenggarakan sesuai dengan Undang Undang No: 20 tahun 2023 tahun dan Permenpan RB no: 1 tahun 2023 tentang jabatan fungsional yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi dilaksanakan terintegrasi oleh pekerjaan. Badan POM juga telah memiliki Keputusan Kepala Badan POM no: 549 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan. Pengembangan kompetensi melalui Pelatihan dengan yang diawali dengan pembelajaran mandiri melalui aplikasi LMS si Pandai atau LMS Ideas, selanjutnya pembelajaran tatap muka secara *blended learning* dan atau online atau offline yang diakhiri dengan praktek lapangan yang dilaksanakan di masing-masing unit kerja.

Keterbatasan anggaran PPSDM POM menjadi salah satu tantangan dalam penyelenggaraan pelatihan, modifikasi terus menerus dilakukan dan dipantau efektifitasnya melalui evaluasi penyelenggaraan maupun efektifitasnya dengan evaluasi peningkatan pengetahuan ketrampilan dan perilaku peserta. Pada umumnya pelatihan teknis fungsi pelatihan seperti pelatihan *Food Inspector*, Inspektur OKSK, Inspektur Kosmetika, Inspektur CDOB dapat terlaksana dengan baik, permasalahan yang ada terkait dengan sarana untuk melaksanakan praktek lapangan. Solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dengan cara join inspeksi dengan unit kerja yang lain.

Pengembangan kompetensi bagi pejabat fungsional selain PFM dilaksanakan bekerjasama dengan instansi pembina jabatan fungsional terkait. Sharing anggaran dengan unit kerja peserta pelatihan, baik pelatihan teknis maupun pelatihan fungsional menjadi salah satu solusi untuk peningkatan jumlah peserta pelatihan. PPSDM POM menginformasikan kepada seluruh pejabat

fungsi terkait dengan pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pembina, beberapa instansi mewajibkan peserta mendaftar secara mandiri pada akun yang telah disediakan, setelah mereka disetujui sebagai calon peserta baru mengajukan pengantar dari ppsdm. untuk pelatihan bagi perencana, PPSDM POM mengusulkan peserta pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pembina, setelah itu peserta yang diusulkan menunggu panggilan dari penyelenggara. tahun 2025 hanya 3 peserta saja.

3.1.2.5. Pelaksanaan Pendidikan Lanjutan

PPSDM POM melakukan pengembangan kompetensi dalam rangka mempersiapkan ASN yang handal dalam menghadapi tantangan global, dalam hal ini maka Badan POM melalui PPSDM POM berupaya untuk dapat mengembangkan kompetensi pegawainya melalui Pendidikan Lanjutan baik yang diselenggarakan di dalam negeri maupun di luar negeri. Pendidikan lanjutan ini dapat dilaksanakan dengan tetap menjabat maupun dengan mekanisme lepas jabatan. Proses persetujuan pendidikan lanjutan ini diawali dengan Pembahasan Evaluasi CPTB yang dilaksanakan sebanyak 4 (empat) kali di masing-masing tri wulan. Kegiatan Pembahasan Evaluasi CPTB ini dilaksanakan secara hybrid dengan menyertakan Tim terkait dari seluruh unit terkait.

Selama tahun 2025, jumlah pegawai Badan POM yang melaksanakan pendidikan lanjutan baik di dalam negeri maupun di luar negeri adalah sebagai berikut:

Tabel 17. Jumlah Pegawai Badan POM yang Melaksanakan Pendidikan Lanjutan

Tugas Belajar			D IV	S1	S2	S3
Tidak Lepas Jabatan	Dalam Negeri		5	37	31	1
Lepas Jabatan	Dalam Negeri		1	18	28	1
	Luar Negeri		-	-	30	3

Pendidikan lanjutan di luar negeri yang dilaksanakan oleh pegawai Badan POM ini difasilitasi melalui berbagai skema beasiswa yang merupakan salah satu instrumen strategis dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM) di Badan Pengawas Obat

dan Makanan (BPOM). Program ini tidak hanya membuka akses terhadap pendidikan berkualitas global, tetapi juga menjadi katalis dalam transformasi kompetensi pengawas obat dan makanan agar mampu menjawab tantangan pengawasan yang semakin kompleks dan lintas negara.

Guna membekali pegawai dalam persiapan serta kompetisi untuk mendapatkan beasiswa, PPDM POM pada Tahun 2025 juga melaksanakan Scholarship Intensif Bootcamp ini dilaksanakan secara luring selama 5 (lima) hari pada tanggal 13 s.d 17 Oktober 2025 dengan melibatkan peserta baik dari Unit Pusat maupun Unit Pelaksana Teknis. Selain itu PPSDM POM juga menyelenggarakan Program Sharing Session Informasi Studi di Luar Negeri bersama Monas University pada tanggal 22 Oktober 2025.

Berbagai beasiswa yang diterima oleh pegawai Badan POM untuk melaksanakan pendidikan lanjutan di luar negeri selama tahun 2025 adalah sebagai berikut:

S2 (30 pegawai)	Thailand	1 orang	Thailand International Postgraduate Programme (TIPP)
		1 orang	Graduate Scholarship Program for ASEAN or Non-ASEAN Countries 2025
	Korea	3 orang	Korea International Cooperation Agency (KOICA)
	Inggris	2 orang	Chevening Scholarship
		2 orang	
	Belanda	3 orang	Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP)
	Amerika	3 orang	
	New Zealand	1 orang	Manaki New Zealand Scholarships
	Australia	4 orang	
		5 orang	Australia Awards Scholarships (AAS)
S3 (3 pegawai)	Belgia	1 orang	Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP)
	Inggris	2 orang	

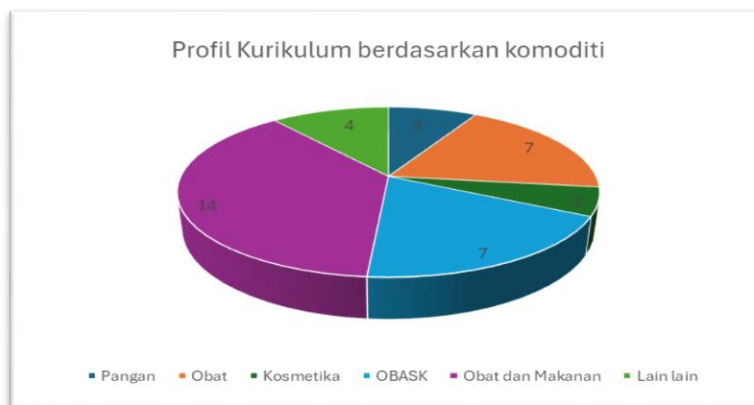
Gambar 38. Jenis Beasiswa dan Jumlah Pegawai

3.1.2.6. Penyusunan Perangkat Pengembangan Kompetensi

A. Penyusunan Kurikulum

Kurikulum pelatihan merupakan bagian penting dalam prose standarisasi penyelenggaraan suatu pelatihan agar tujuan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan dapat tercapai. Kurikulum pelatihan disusun dengan mempertimbangkan standar kompetensi dan kebutuhan kerja saat ini. PPSDM POM telah menetapkan 37 (tiga puluh tujuh) kurikulum pelatihan teknis jabatan fungsional Pengawas Farmasi dan Makanan pada tahun 2025 melalui keputusan Kepala

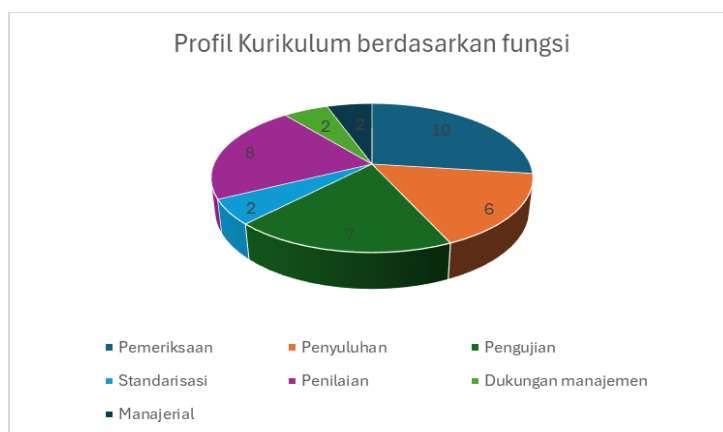
PPSDM POM, sebagaimana terdapat pada lampiran profil kurikulum berdasarkan komoditi sebagai berikut :



Gambar 39. Profil Kurikulum Berdasarkan Komoditi

Dari 37 kurikulum yang telah berhasil disusun, terkait dengan komoditi khusus pangan (8%), Obat (19%), Kosmetik (5%), OBASK (19%), sedangkan yang terkait dengan semua komoditi Obat dan Makanan (38%) dan lainnya tidak terkait produk tetapi manajerial dan dukungan manajemen (11%).

Sedangkan profil kurikulum berdasarkan fungsinya sebagai berikut :



Gambar 40. Profil Kurikulum Berdasarkan Fungsi

Berdasarkan fungsinya, 37 (tiga puluh tujuh) kurikulum yang disusun untuk fungsi pemeriksaan (27%), Penyuluhan (16%), Pengujian (19%), Standarisasi (5%), Penilaian (22%), manajerial terkait dengan orientasi CPNS/PPPK serta audit internal (5%) dan Dukungan manajemen terkait SPBE (5%)

Daftar Kurikulum Pelatihan tahun 2025 :

01. Kurikulum Pelatihan Pengawas Pangan (Food Inspector) Dasar.pdf
02. Kurikulum Pelatihan Inspektur CDOB Junior.pdf
03. Kurikulum Pelatihan Penyuluh Obat dan Makanan Dasar / Junior.pdf
04. Kurikulum Pelatihan DFI.pdf
05. Kurikulum Pelatihan Pengawas Pangan (Food Inspector) Muda.pdf
06. Kurikulum Pelatihan Penyuluh Obat dan Makanan Lanjutan / Senior.pdf
07. Kurikulum dan Pedoman Penyelenggaraan Orientasi CPNS dan PPPK.pdf
08. Kurikulum Pelatihan Inspektur CDOB Senior.pdf
09. Kurikulum Pelatihan Auditor Internal Sistem Manajemen Mutu.pdf
10. Kurikulum Pelatihan Verifikasi Uji DNA spesifik spesies.pdf
11. Kurikulum Pelatihan Evaluator OBASK Junior.pdf
12. Kurikulum Pelatihan Evaluator OBASK Senior.pdf
13. Kurikulum Pelatihan Evaluator OBASK Advance.pdf
14. Kurikulum Pelatihan Inspektur Kosmetik Junior.pdf
15. Kurikulum Pelatihan SPBE Kompetensi Umum Dasar.pdf
16. Kurikulum Pelatihan SPBE Kompetensi Umum Lanjutan.pdf
17. Kurikulum Pelatihan Analisis Kimia Produk Obat dan Makanan Secara LCMSMS.pdf
18. Kurikulum Pelatihan Analis Regulasi Obat dan Makanan Junior.pdf
19. Kurikulum Pelatihan Advokasi Kebijakan Pengawasan Obat dan Makanan final.pdf
20. Kurikulum Pelatihan Inspektur Kosmetik Senior.pdf
21. Kurikulum Pelatihan Inspektur CPOBAB Junior.pdf
22. Kurikulum Pelatihan Analis Laboratorium Biologi Junior.pdf
23. Kurikulum Pelatihan pengujian DNA spesifik spesies obat dan makanan.pdf
24. Kurikulum Pelatihan Inspektur CPOBAB Senior.pdf
25. Kurikulum Pelatihan Evaluator Uji Klinik Obat Senior.pdf
26. Kurikulum Pelatihan Evaluator Uji Klinik Obat Junior.pdf
27. Kurikulum Pelatihan Evaluator Obat Junior.pdf
28. Kurikulum Pelatihan Evaluator Obat Senior.pdf
29. Kurikulum Pelatihan Evaluator Obat Kepala.pdf
30. Kurikulum Pelatihan Analis Laboratorium Biologi Senior.pdf
31. Kurikulum Pelatihan Analis Advokasi Junior.pdf
32. Kurikulum Pelatihan Analis Advokasi Senior.pdf

33. Kurikulum Pelatihan Analisis Advokasi Advance.pdf
34. Kurikulum Pelatihan Inspektur Farmakovigilans Junior.pdf
35. Kurikulum Pelatihan Analisis Regulasi Sediaan Farmasi dan Pangan Olahan Senior.pdf
36. Kurikulum Evaluator Uji Praktek Klinik OBASK Junior.pdf
37. Kurikulum Evaluator Uji Praktek Klinik OBASK Senior.pdf

B. Video Pembelajaran

Video Pembelajaran merupakan salah satu media pembelajaran yang dapat mengakomodir terkait 3 gaya belajar sekaligus, yaitu gaya belajar bagi auditori (lebih mudah menyerap informasi dengan mendengarkan), visual (lebih mudah menyerap informasi dengan melihat) dan Kinestetik (lebih mudah menyerap informasi dengan gerak).

Video Pembelajaran dapat dibuat dalam bentuk animasi maupun dalam bentuk video pembelajaran secara langsung menggunakan talent dan alat peraga yang sesungguhnya.

Video pembelajaran didesign meningkatkan jumlah pembelajaran dengan metoda e-learning untuk mendukung amanah Undang Undang no 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang diwajibkan mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kebutuhan dan mendukung kinerja sehingga PPSDM sebagai unit pusat terus mengembangkan materi e-learning, tahun 2025 telah diupload di Ideas, 15 modul pembelajaran yang terdiri dari 67 (enam puluh tujuh), sebagaimana ada dalam lampiran.

Tabel 18. Jumlah Video Pembelajaran

Judul Modul	Judul Video
Pengantar Teknologi Informasi	Pengantar Teknologi Informasi 1
	Pengantar Teknologi Informasi 2
	Pengantar Teknologi Informasi 3
	Pengantar Teknologi Informasi 4
Pemahaman Perangkat Teknologi Informasi	Pemahaman Perangkat Teknologi Informasi 1
	Pemahaman Perangkat Teknologi Informasi 2
	Pemahaman Perangkat Teknologi Informasi 3
Dasar Teknologi Internet 1	Dasar Teknologi Internet 1.1

Judul Modul	Judul Video
	Dasar Teknologi Internet 1.2
	Dasar Teknologi Internet 1.3
Dasar Teknologi Internet 2	Dasar Teknologi Internet 2.1
	Dasar Teknologi Internet 2.2
	Dasar Teknologi Internet 2.3
	Dasar Teknologi Internet 2.4
	Dasar Teknologi Internet 2.5
Dasar Keamanan Informasi	Dasar Keamanan Informasi 1
	Dasar Keamanan Informasi 2
	Dasar Keamanan Informasi 3
	Dasar Keamanan Informasi 4
	Dasar Keamanan Informasi 5
	Materi Tambahan: Pengendalian Keamanan Teknologi Informasi Bagian 2
	Materi Tambahan: Pengendalian Keamanan Teknologi Informasi Bagian 3
Dasar Teknologi Cloud	Materi Tambahan: Potensi Gangguan Keamanan Teknologi Informasi Bagian 2
	Dasar Teknologi Cloud 1
	Dasar Teknologi Cloud 2
	Dasar Teknologi Cloud 3
Dasar Jaringan Teknologi Informasi	Dasar Teknologi Cloud 4
	Dasar Jaringan Teknologi Informasi 1
	Dasar Jaringan Teknologi Informasi 2
	Dasar Jaringan Teknologi Informasi 3
	Dasar Jaringan Teknologi Informasi 4
	Dasar Jaringan Teknologi Informasi 5

Judul Modul	Judul Video
Sistem Manajemen POM Terintegrasi	Pengantar Sistem Manajemen POM Terintegrasi
	Struktur dan Komponen Sistem Manajemen POM Terintegrasi
	PLAN : Organisasi, Kepemimpinan dan Perencanaan
	PLAN : Sumber Daya dan Informasi Dokumentasi
	DO : Proses Operasional
	DO : Proses Operasional dalam Pencegahan Korupsi
	CHECK & ACT : Evaluasi Kinerja dan Peningkatan
Penyusunan SOP	Penyusunan SOP 1
	Penyusunan SOP 2
Pengujian (Agustus)	Pengukuran pH
	Penerapan K3
	Pengenalan & Pencucian Alat Gelas
	Penanganan Pereaksi untuk Pengujian
Sosialisasi SKJF PFM	Kompetensi Umum dan Manajerial Sosial Kultural (Mansoskul)
	Cluster 1 – Unit Standardisasi Obat dan Makanan
	Cluster 2 – Unit Penilaian Obat dan Makanan
	Cluster 3 – Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE)
	Cluster 4 – Penyidikan Obat dan Makanan
	Cluster 5 – Pengujian Obat dan Makanan
	Cluster 6–9 – Pemeriksaan, Pengawasan Informasi, UPT
Pembinaan PFM	Pembinaan PFM 1
	Pembinaan PFM 2
	Pembinaan PFM 3

Judul Modul	Judul Video
	Pembinaan PFM 4
	Pembinaan PFM 5
Pengujian (November)	Pengujian: Keamanan Dasar Laboratorium
	Pengujian: Teknik Aseptik dalam Mikrobiologi
NSPK	Pengenalan NSPK
	Pengenalan Good Regulatory Practice
	Pengenalan Regulatory Science
	Harmonisasi Regulasi
KIE	KIE: Pendahuluan
	KIE: Perancangan Materi Penyuluhan/KIE
	KIE: Kegiatan Penyuluhan/KIE
	KIE: Tips, Trik, dan Jurus Pamungkas KIE

C. Pengelolaan E-Learning IDEAS



Gambar 41. Pembelajaran E-Learning di IDEAS

Peningkatan kebutuhan pembelajaran bagi ASN BPOM untuk memenuhi amanah UU no 20 tahun 2023 terkait dengan kewajiban mengembangkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan dan sesuai untuk peningkatan kinerja mendorong PPSDM untuk terus mengembangkan LMS (learning Management System) IDEAS yang telah dimiliki. Upaya untuk membangun *learning*

ecosystem untuk mewujudkan Badan POM sebagai *learning organization* sekaligus transformasi pengembangan kompetensi Badan POM menuju Badan POM Digital Corporate University, PPSDM POM meluncurkan aplikasi IDEAS sebagai salah satu

pilar utama *Learning Management System* terintegrasi. *Integrated Development and Training Information System* atau Aplikasi IDEAS pada <https://ppsdm.pom.go.id/ideas> sebagai salah satu media pembelajaran mandiri di Badan POM, sebagai *platform* pembelajaran *online* terintegrasi yang mengantarkan Badan POM pada era baru pembelajaran (*new learning culture*). Fitur utama yaitu Pelatihan Tidak Terjadwal / *Online Shopping Training* dan Webinar/Diskusi Online, IDEAS hadir untuk mendukung pegawai belajar kapanpun dan di manapun dengan data hasil pembelajaran tercatat sebagai capaian pembelajaran.

3.1.2.7. Monitoring Pengembangan Kompetensi SDM

PPSDM Mengelola Pengembangan Kompetensi yang diselenggarakan seluruh Unit BPOM. Pada tahun 2025 direncanakan ada kegiatan pengembangan kompetensi yang direncanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Kepka Badan POM no: 8 tahun 2025 tentang Rencana Pengembangan Kompetensi dan rencana pengembangan kompetensi diingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan tahun 2025. Pada tahun 2025, direncanakan 761 pengembangan kompetensi oleh seluruh unit di Badan POM.

Perencanaan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh masing masing diunit disusun berdasarkan kebutuhan pengembangan kompetensi oleh masing-masing unit. Sedangkan pengembangan kompetensi teknis bagi PFM yang dilaksanakan oleh PPSDM disusun berdasarkan kebutuhan pengembangan kompetensi masing masing fungsi PFM. Berdasarkan hasil

monitoring setiap tri bulan dan revisi yang telah dilakukan ada 580 kegiatan pengembangan kompetensi yang direncanakan dan 461 (79,48%) dilaksanakan sesuai perencanaan (setelah revisi), sedangkan 119 (20,51%) kegiatan tetap tidak dapat dilaksanakan. Berdasarkan hasil monitoring pengajuan sertifikat bagi kegiatan yang tidak direncanakan, ada 185 kegiatan pengembangan yang dilaksanakan dan belum masuk dalam perencanaan, hal ini menunjukan perencanaan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan masih kurang baik.

Hasil Monitoring Perencanaan dan Realisasi per unit kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Monitoring Perencanaan dan Realisasi

NO	Unit Kerja	Perencanaan	Realisasi		Presentase realisasi Perencanaan		Jumlah Revisi Perencanaan Pengembangan Kompetensi yang telah dilakukan
			Sesuai	Tidak Sesuai Perencanaan	Terlaksana	Belum Terlaksana	
1	Inspektorat Utama	22	21	0	21	1	29
2	Inspektorat I	0	0	0	0	0	0
3	Inspektorat II	0	0	0	0	0	0
4	Sekretariat Utama	0	0	0	0	0	0
5	Biro Perencanaan dan Keuangan	4	4	11	4	0	1
6	Biro Hukum dan Organisasi	4	4	7	4	0	2
7	Biro Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat	1	1	2	1	0	2
8	Biro Sumber Daya Manusia	5	4	8	4	1	2
9	Biro Umum	6	6	6	6	0	1
10	Deputi Bidang Pengawasan Obat, Narkotika, Psikotropika, Prekursor, dan Zat Adiktif	0	0	0	0	0	0
11	Direktorat Standardisasi Obat, Narkotika, Psikotropika, Prekursor, dan Zat Adiktif	10	9	2	9	1	7
12	Direktorat Registrasi Obat	6	5	1	5	1	13
13	Direktorat Pengawasan Produksi Obat, Narkotika, Psikotropika, dan Prekursor	6	5	1	5	1	1
14	Direktorat Pengawasan Distribusi dan Pelayanan Obat, Narkotika, Psikotropika, dan Prekursor	6	6	1	6	0	4
15	Direktorat Pengawasan Keamanan, Mutu, dan Ekspor Impor Obat, Narkotika, Psikotropika, Prekursor, dan Zat Adiktif	8	7	2	7	1	13
16	Deputi Bidang Pengawasan Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik	0	0	0	0	0	0

NO	Unit Kerja	Perencanaan	Realisasi		Presentase realisasi Perencanaan		Jumlah Revisi Perencanaan Pengembangan Kompetensi yang telah dilakukan
			Sesuai	Tidak Sesuai Perencanaan	Terlaksana	Belum Terlaksana	
17	Direktorat Standardisasi Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik	6	4	3	4	2	2
18	Direktorat Registrasi Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik	9	9	8	9	0	9
19	Direktorat Pengawasan Obat Tradisional dan Suplemen Kesehatan	14	8	3	8	6	7
20	Direktorat Pengawasan Kosmetik	0	0	0	0	0	4
21	Direktorat Pemberdayaan Masyarakat dan Pelaku Usaha Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik	4	4	2	3	1	6
22	Deputi Bidang Pengawasan Pangan Olahan	0	0	0	0	0	0
23	Direktorat Standardisasi Pangan Olahan	6	6	6	6	0	0
24	Direktorat Registrasi Pangan Olahan	5	4	0	4	1	2
25	Direktorat Pengawasan Produksi Pangan Olahan	6	5	1	5	1	6
26	Direktorat Pengawasan Peredaran Pangan Olahan	9	9	7	9	0	1
27	Direktorat Pemberdayaan Masyarakat dan Pelaku Usaha Pangan Olahan	47	43	19	43	4	1
28	Pusat Pengembangan Pengujian Obat dan Makanan Nasional	22	11	14	11	11	24
29	Balai Pengujian Produk Biologi	0	0	0	0	0	0
30	Balai Kalibrasi	0	0	0	0	0	0
31	Balai Pengujian Khusus Obat dan Makanan	0	0	0	0	0	0
32	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	49	39	11	39	10	60

NO	Unit Kerja	Perencanaan	Realisasi		Presentase realisasi Perencanaan		Jumlah Revisi Perencanaan Pengembangan Kompetensi yang telah dilakukan
			Sesuai	Tidak Sesuai Perencanaan	Terlaksana	Belum Terlaksana	
33	Pusat Analisis Kebijakan Obat dan Makanan	4	4	1	4	0	0
34	Pusat Data dan Informasi Obat dan Makanan	9	2	1	2	7	2
35	Deputi Bidang Penindakan	0	0	0	0	0	0
36	Direktorat Cegah Tangkal	6	5	0	5	1	2
37	Direktorat Intelijen Obat dan Makanan	1	1	0	1	0	0
38	Direktorat Penyidikan Obat dan Makanan	0	0	0	0	0	1
39	Direktorat Siber Obat dan Makanan	0	0	3	0	0	5
40	Balai Besar POM di Banda Aceh	15	9	0	9	6	4
41	Balai Besar POM di Medan	4	4	2	4	0	1
42	Balai Besar POM di Padang	7	7	1	7	0	10
43	Balai Besar POM di Pekanbaru	8	8	0	8	0	2
44	Balai POM di Jambi	5	5	5	5	0	4
45	Balai Besar POM di Palembang	10	10	4	10	0	3
46	Balai POM di Bengkulu	7	7	2	7	0	12
47	Balai Besar POM di Bandar Lampung	10	9	0	9	1	6
48	Balai POM di Batam	5	5	3	5	0	4
49	Balai POM di Pangkal Pinang	4	3	2	3	1	4
50	Balai Besar POM di Jakarta	16	16	0	16	0	6
51	Balai Besar POM di Bandung	10	8	1	8	2	4
52	Balai Besar POM di Semarang	4	4	6	4	0	8
53	Balai Besar POM di Yogyakarta	8	8	0	8	0	3

NO	Unit Kerja	Perencanaan	Realisasi		Presentase realisasi Perencanaan		Jumlah Revisi Perencanaan Pengembangan Kompetensi yang telah dilakukan
			Sesuai	Tidak Sesuai Perencanaan	Terlaksana	Belum Terlaksana	
54	Balai Besar POM di Surabaya	13	11	5	11	2	12
55	Balai Besar POM di Serang	6	6	4	6	0	0
56	Balai Besar POM di Denpasar	4	4	3	4	0	5
57	Balai Besar POM di Mataram	2	2	1	2	0	6
58	Balai Besar POM di Kupang	5	4	0	4	1	0
59	Balai Besar POM di Pontianak	9	9	2	9	0	0
60	Balai Besar POM di Palangka Raya	6	6	0	6	0	0
61	Balai Besar POM di Banjarbaru	2	2	0	2	0	9
62	Balai Besar POM di Samarinda	7	6	1	6	1	5
63	Balai Besar POM di Manado	6	6	0	6	0	8
64	Balai POM di Palu	6	6	2	6	0	1
65	Balai Besar POM di Makassar	5	5	0	5	0	9
66	Balai POM di Kendari	0	0	1	0	0	4
67	Balai Besar POM di Gorontalo	0	0	3	0	0	7
68	Balai POM di Ambon	6	5	4	5	1	5
69	Balai Besar POM di Jayapura	7	5	0	5	2	6
70	Balai POM di Manokwari	6	6	1	6	0	1
71	Balai POM di Sofifi	1	0	0	0	1	0
72	Balai POM di Mamuju	7	1	2	1	6	2
73	Loka POM di Kabupaten Aceh Selatan	1	1	1	1	0	0
74	Loka POM di Kabupaten Aceh Tengah	1	0	0	0	1	0
75	Balai POM di Tanjungbalai	0	0	0	0	0	0

NO	Unit Kerja	Perencanaan	Realisasi		Presentase realisasi Perencanaan		Jumlah Revisi Perencanaan Pengembangan Kompetensi yang telah dilakukan
			Sesuai	Tidak Sesuai Perencanaan	Terlaksana	Belum Terlaksana	
76	Loka POM di Kabupaten Toba	0	0	0	0	0	0
77	Loka POM di Kota Lubuklinggau	1	0	0	0	1	0
78	Balai POM di Bogor	7	3	0	3	4	1
79	Balai POM di Tasikmalaya	2	2	0	2	0	2
80	Balai POM di Surakarta	0	0	0	0	0	2
81	Balai POM di Banyumas	4	4	0	4	0	0
82	Balai POM di Jember	3	0	0	0	3	0
83	Balai POM di Kediri	5	3	0	3	2	3
84	Loka POM di Kabupaten Buleleng	5	0	0	0	5	0
85	Balai POM di Palopo	1	0	0	0	1	3
86	Loka POM di Kabupaten Mimika	0	0	0	0	0	0
87	Loka POM di Kabupaten Merauke	1	0	0	0	1	0
88	Loka POM di Kabupaten Sijunjung	2	2	0	2	0	1
89	Balai POM di Payakumbuh	6	6	1	6	0	1
90	Balai POM di Dumai	0	0	0	0	0	0
91	Balai POM di Indragiri Hulu	3	1	0	1	2	1
92	Balai POM di Tulang Bawang	3	2	0	2	1	1
93	Balai POM di Bima	1	0	0	0	1	0
94	Balai POM di Sanggau	3	3	0	3	0	2
95	Balai POM di Tabalong	3	2	0	3	0	2
96	Loka POM di Kabupaten Tanah Bumbu	1	1	0	1	0	2
97	Balai POM di Balikpapan	0	0	0	0	0	1
98	Balai POM di Tarakan	4	4	0	4	0	2
99	Loka POM di Kabupaten Kepulauan Sangihe	1	1	0	1	0	0

NO	Unit Kerja	Perencanaan	Realisasi		Presentase realisasi Perencanaan		Jumlah Revisi Perencanaan Pengembangan Kompetensi yang telah dilakukan
			Sesuai	Tidak Sesuai Perencanaan	Terlaksana	Belum Terlaksana	
100	Loka POM di Kabupaten Kotawaringin Barat	1	0	1	0	1	1
101	Balai POM di Tangerang	1	1	3	1	0	2
102	Loka POM di Kabupaten Bungo	4	0	0	0	4	0
103	Loka POM di Kabupaten Rejang Lebong	1	1	0	1	0	2
104	Balai POM di Ende	2	2	0	2	0	3
105	Loka POM di Kabupaten Manggarai Barat	13	3	3	3	10	1
106	Loka POM di Kabupaten Banggai	1	0	0	0	1	0
107	Balai POM di Bau-Bau	3	0	0	0	3	2
108	Loka POM di Kabupaten Kepulauan Tanimbar	4	1	0	1	3	1
109	Loka POM di Kota Tanjung Pinang	1	0	0	1	0	0
110	Loka POM di Kabupaten Belitung	3	3	0	3	0	1
111	Loka POM di Kabupaten Sorong	1	1	0	1	0	6
112	Loka POM di Kabupaten Pulau Morotai	1	0	0	0	1	0
113	Loka POM di Kabupaten Sambas	0	0	0	0	0	0
114	Loka POM di Kabupaten Belu	0	0	0	0	0	0
115	Loka POM di Kabupaten Sumba Timur	0	0	1	0	0	1
Jumlah		580		185	461	119	402

3.1.3. Implementasi Berakhlak Di Lingkungan Badan POM

Sejak tahun 2021, Presiden Joko Widodo menetapkan *Core Values* ASN BerAKHLAK. Tujuan dari ditetapkan *Core Values* tersebut yaitu untuk menyatukan nilai-nilai dasar ASN pusat maupun daerah agar memiliki

fondasi budaya kerja yang sama. Untuk itu BPOM sejak tahun 2022 sudah secara massive mengimplementasikan *Core Values* ASN BerAKHLAK.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 terdapat perubahan roadmap yang semula Reformasi Birokrasi terbagi ke dalam 8 (delapan) area perubahan, kini konsep Reformasi Birokrasi menjadi Reformasi Birokrasi berdampak yang terdiri dari Reformasi Birokrasi General dan Reformasi Birokrasi Tematik.

Pusat Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan diamanati untuk mengawal Reformasi Birokrasi yaitu terkait Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional. Capaian Sasaran Strategis ini diukur menggunakan indikator “Nilai Indeks *Core Value* BerAKHLAK” dengan target pada akhir tahun 2025 sebesar 65% (enam puluh lima persen).

Untuk dapat mencapai target tersebut, Badan POM menyusun Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2025. Rencana aksi yang menjadi tanggung jawab dari Pusat Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan dan sebagai pendukung dalam pencapaian Indeks *Core Values* ASN BerAKHLAK antara lain:

- 1) Sosialisasi dan Internalisasi *Core Values* BerAKHLAK yang dilaksanakan secara berkelanjutan
- 2) Survei mandiri implementasi *Core Values* BerAKHLAK pada BPOM
- 3) Pemberian penghargaan bagi agen perubahan terbaik
- 4) Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi Agen Perubahan

Kegiatan Pengelolaan Budaya Kerja dan Agen Perubahan di Lingkungan BPOM ini mendukung indikator kinerja PPSPDM POM yaitu Indeks *Core Values* BerAKHLAK.

1) Sosialisasi dan Internalisasi *Core Values* BerAKHLAK

Sosialisasi dan Internalisasi *Core Values* BerAKHLAK dilakukan secara rutin pada tiap triwulannya dengan tema yang berbeda-beda. Target dan sasaran dari kegiatan ini yaitu para agen perubahan yang menjadi perpanjangan tangan PPSPDM POM dalam melakukan sosialisasi dan internalisasi BerAKHLAK di lingkungan unit terkecil. Adapun kegiatan yang telah diselenggarakan oleh PPSPDM POM yaitu sebagai berikut:

a. Leaders Dialogue dengan tema Kesehatan Jiwa, Raga, dan Harta dalam Membangun Budaya BerAKHLAK



Gambar 42. Leaders Dialogue dengan tema Kesehatan Jiwa, Raga, dan Harta dalam Membangun Budaya BerAKHLAK

Leaders Dialogue ini dilaksanakan pada tanggal 7 Februari 2025 , PPSDM POM mengundang Dr.Rahmat Ismail, Psikolog. Beliau merupakan salah satu tokoh ternama yang ahli di bidang ilmu psikologi. Kegiatan dilaksanakan secara hybrid dengan total peserta 461 (empat ratus enam puluh satu). Kegiatan ini dibuka oleh Kepala BPOM.

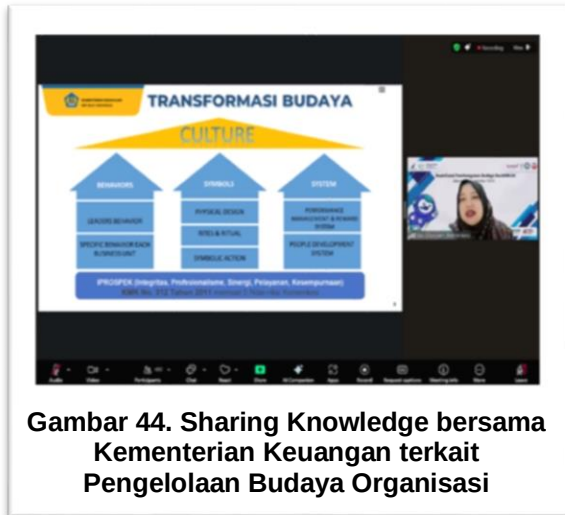
b. Leaders Dialogue dengan tema Integritas dalam Kepemimpinan Menggerakkan Perubahan melalui Teladan dan Tindakan di Lingkungan BPOM



Gambar 43. Leaders Dialogue dengan tema Integritas dalam Kepemimpinan Menggerakkan Perubahan melalui Teladan dan Tindakan di Lingkungan BPOM

Kegiatan Leaders Dialogue dilaksanakan pada tanggal 23 Juni 2025 secara hybrid. Narasumber yang terlibat dalam kegiatan ini yaitu Bapak Agus Rahardjo, beliau merupakan Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Tahun 2015-2019. Kegiatan dibuka oleh Kepala BPOM, peserta yang terlibat antara lain pimpinan perubahan dan agen perubahan dengan jumlah peserta 185 hadir luring dan 244 hadir secara daring.

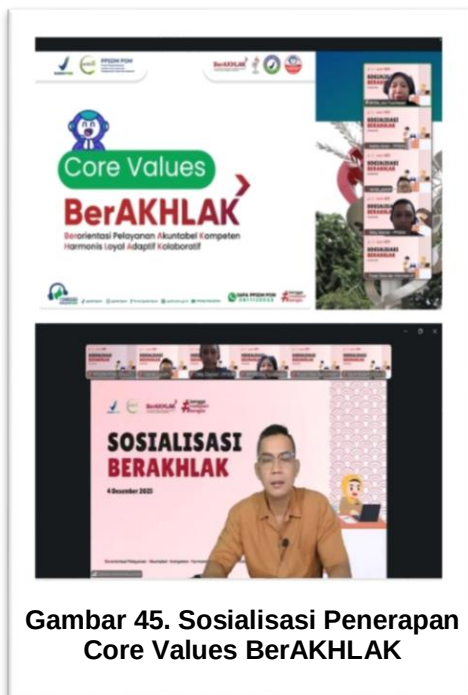
c. Sharing Knowledge bersama Kementerian Keuangan terkait Pengelolaan Budaya Organisasi



Gambar 44. Sharing Knowledge bersama Kementerian Keuangan terkait Pengelolaan Budaya Organisasi

Kegiatan Sharing Knowledge dilaksanakan pada tanggal 29 September 2025 secara daring dengan narasumber Ibu Siti Vibriyani dari Kementerian Keuangan. Tema yang diangkat dalam Sharing Knowledge kali ini yaitu pengelolaan budaya organisasi di Lingkungan Kementerian Keuangan. Peserta yang terlibat dalam kegiatan ini yaitu para agen perubahan dengan total peserta 679 (enam ratus tujuh puluh sembilan).

d. Sosialisasi Penerapan Core Values BerAKHLAK



Gambar 45. Sosialisasi Penerapan Core Values BerAKHLAK

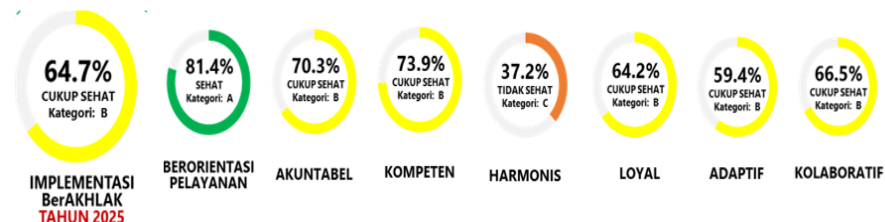
Kegiatan sosialisasi penerapan Core Values BerAKHLAK ini dilaksanakan pada tanggal 04 Desember 2025 secara daring. Narasumber yang terlibat dalam kegiatan ini yaitu Bapak Davied Verronica dari Daya Inspiring People. Beliau membawakan materi terkait Sosialisasi BerAKHLAK. Narasumber kedua yaitu Ibu Asri Yunitsari selaku Ketua tim pembinaan PFM, Core Values, dan Perpustakaan dari PPSPDM BPOM. Beliau membawakan materi terkait sosialisasi Surat Edaran Nomor OT.01.03.1.11.25.03 Tahun 2025 tentang Nilai-Nilai Core Values BerAKHLAK dan Perwujudan Perilaku Insan BPOM di Lingkungan BPOM. Peserta yang terlibat dalam kegiatan ini yaitu para agen perubahan dengan jumlah peserta 600 (enam ratus).

2) Survei mandiri implementasi Core Values BerAKHLAK

Dalam rangka mengukur keberhasilan implementasi *Core Value* BerAKHLAK di Lingkungan Badan POM, Pusat Pengembangan SDM POM melakukan Survei Indeks BerAKHLAK. Survei Indeks BerAKHLAK bertujuan untuk mengetahui tingkat kesehatan budaya

organisasi diantaranya mengenai implementasi Core Values BerAKHLAK, keselarasan antara nilai pribadi dan organisasi, serta aspirasi pegawai ASN terhadap kondisi budaya yang ideal. Survei ini bekerja sama dengan ACT Consulting. Proses pengisian survei dilaksanakan pada tanggal 05 sd 14 Mei 2025 melalui link yang sudah disiapkan oleh PPSDM POM. Seluruh pegawai diwajibkan mengikuti survei tersebut agar mendapatkan hasil yang valid.

Setelah pengisian survei dilakukan, proses selanjutnya yaitu FGD yang dilaksanakan pada tanggal 11 Juni 2025. FGD dibagi menjadi 2 sesi yaitu sesi leader dan sesi non leader. Setelah kedua proses tersebut selesai, didapatkan hasil akhir indeks BerAKHLAK yaitu sebesar 64,7% kategori cukup sehat. Adapun rincian masing-masing nilai yaitu sebagai berikut:



Gambar 46. Hasil Survei Mandiri Indeks BerAKHLAK

3) Agent Of Change (Aoc) Award

Sebagai salah satu reward bagi para agen perubahan yang telah melaksanakan rencana aksinya, Pusat Pengembangan SDM POM mengadakan *Agent of Change Award*. *Agent of Change Award* ini terdiri dari 2 tahapan yaitu:



Gambar 47. Evaluasi *Agent Of Change Award*

Evaluasi tahap I dilaksanakan pada Bulan September sd Oktober 2025, dan juri yang terlibat berasal dari tim internal Budaya Kerja Badan POM.

Evaluasi tahap II Agen perubahan terbaik tahun 2025 dilakukan penilaian terhadap 5 (lima) unit kerja pusat dan 5 (lima) UPT yang mendapat nilai tertinggi dari hasil evaluasi tahap I. Adapun kriteria penilaian tahap II yaitu:

Evaluasi tahap II dilaksanakan pada tanggal 11 sd 12 November 2025 berupa penyampaian paparan oleh para agen perubahan. Juri yang terlibat dalam evaluasi tahap II yaitu Kementerian PANRB, Lembaga Administrasi Negara, eclat Consulting, Sekretaris Utama Badan POM, Inspektur I Badan POM, Inspektur II Badan POM. Adapun Hasil Penilaian Tahap II yaitu sebagai berikut:

Tabel 20. Hasil Penilaian Tahap II

No	Unit Kerja	Nilai	No	Unit Kerja	Nilai
1	Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Banda Aceh	89,47	1	Direktorat Pengawasan Kosmetik	92,10
2	Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Banjarbaru	88,63	2	Direktorat Standardisasi Pangan Olahan	92,03
3	Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Gorontalo	86,21	3	Direktorat Pemberdayaan Masyarakat dan Pelaku Usaha Pangan Olahan	92,00
4	Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandar Lampung	84,93	4	Direktorat Registrasi Pangan Olahan	90,60
5	Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandung	84,88	5	Direktorat Standardisasi Obat Tradisional, Suplemen Kesehatan, dan Kosmetik	89,71

4) Pelaksanaan Monitoring Dan Evaluasi Rencana Aksi Agen Perubahan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan, agen perubahan memiliki peran dan tugas sebagai berikut:

- Sebagai katalis, yang bertugas memberikan keyakinan kepada pegawai di lingkungan unit kerjanya tentang pentingnya perubahan unit kerja menuju ke arah yang lebih baik.
- Sebagai penggerak perubahan, yang bertugas mendorong dan menggerakkan pegawai untuk berpartisipasi dalam perubahan.
- Sebagai pemberi solusi, yang bertugas memberikan alternatif solusi kepada pegawai.
- Sebagai mediator, yang bertugas membantu memperlancar proses perubahan.
- Sebagai penghubung, yang bertugas menghubungkan komunikasi dua arah antara pegawai dengan pimpinan perubahan.

Agar peran dan tugas agen perubahan dapat optimal, agen perubahan diwajibkan menyusun rencana aksi. Terdapat roadmap tema untuk tiap tahunnya, sedangkan di tahun 2025 tema yang diangkat yaitu “Badan POM menuju *World Class Bureaucracy*” dengan mengoptimalkan digitalisasi. Untuk itu, salah satu rencana aksi yang disusun harus bertujuan untuk mendorong SMART ASN Badan POM.

Setelah rencana aksi disusun, seluruh agen perubahan menginput rencana aksi tersebut pada aplikasi <https://e-monevrb.pom.go.id/> . Proses selanjutnya, agen perubahan diwajibkan mengupdate capaian dari masing-masing rencana aksi pada aplikasi dan akan dimonitoring secara triwulan oleh PPSDM POM.

3.2. Layanan Publik PPSDM POM Yang Prima

Badan Pengawas Obat dan Makanan (Badan POM), melalui Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM), menyelenggarakan layanan perpustakaan untuk mendukung tugas pokok dan fungsi organisasi. Perpustakaan ini termasuk perpustakaan khusus instansi pemerintah dengan fokus pada bidang obat dan makanan, yang menyediakan informasi relevan bagi pemustaka internal maupun publik. Sesuai UU No. 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, layanan perpustakaan khusus terutama ditujukan bagi pemustaka di lingkungan lembaga pemerintah, lembaga masyarakat, lembaga pendidikan keagamaan, rumah ibadah, atau organisasi terkait. Meski demikian, pengunjung dari luar Badan POM tetap dapat mengakses layanan perpustakaan, sehingga memberikan manfaat bagi masyarakat luas.

Untuk mewujudkan layanan publik yang prima, perpustakaan PPSDM POM melaksanakan berbagai kegiatan, antara lain:

1. Penyediaan Layanan yaitu menyediakan akses informasi yang relevan dan berkualitas.
2. Pengembangan koleksi perpustakaan untuk memperkaya koleksi sesuai kebutuhan pemustaka dan perkembangan ilmu.
3. Promosi perpustakaan untuk meningkatkan kesadaran dan minat pemustaka terhadap layanan perpustakaan.
4. Peningkatan kompetensi SDM untuk memastikan tenaga perpustakaan memiliki kemampuan yang memadai untuk mendukung layanan.

Dengan berbagai upaya tersebut, perpustakaan Badan POM berkomitmen untuk memberikan layanan publik yang prima dalam mendukung pengawasan obat dan makanan.

3.2.1. Layanan Perpustakaan Badan POM

3.2.1.1. Layanan Perpustakaan

a. Layanan Datang Langsung

Layanan datang langsung merupakan layanan yang diselenggarakan oleh Perpustakaan Badan POM untuk memfasilitasi pegawai maupun masyarakat dalam memperoleh koleksi dan informasi secara langsung di Gedung Athena Lantai 2, Badan Pengawas Obat dan Makanan. Melalui layanan ini, pengunjung dapat mengakses koleksi perpustakaan, memperoleh informasi yang dibutuhkan, serta memanfaatkan berbagai fasilitas yang tersedia di perpustakaan.

Pada tahun 2025, jumlah pengunjung yang datang langsung ke Perpustakaan Badan POM tercatat sebanyak 458 orang. Jumlah tersebut mengalami peningkatan sebesar 63% dibandingkan dengan jumlah pengunjung pada tahun 2024 yang tercatat sebanyak 281 orang. Peningkatan ini menunjukkan adanya peningkatan pemanfaatan layanan perpustakaan oleh pegawai maupun masyarakat.

Adapun jumlah pengunjung layanan datang langsung pada tahun 2025 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 21. Jumlah Pengunjung Datang Langsung ke Perpustakaan Badan POM Tahun 2025

No	Bulan	Jumlah
1	Januari	55
2	Februari	21
3	Maret	45
4	April	34
5	Mei	33
6	Juni	41
7	Juli	49

No	Bulan	Jumlah
8	Agustus	29
9	September	36
10	Oktober	38
11	November	30
12	Desember	47
Jumlah		458

Sepanjang tahun 2025, tercatat 358 judul buku dipinjam dari perpustakaan oleh 70 pegawai BPOM. Daftar 10 pegawai dengan jumlah peminjaman terbanyak adalah sebagai berikut:

Tabel 22. Jumlah Buku Yang Dipinjam

No	Nama	Jumlah Judul
1	Silma Awalia	25
2	Della Yuliana Ningsih, A.Md	23
3	Maurell HSM	23
4	Melia Kurniawati, S. Farm	17
5	Priska Dhika Viyanti	16
6	Megah Elisabet Sinurat, A.Md.Ak.	15
7	Suci Atika Haryani, SE	13
8	Yustina Muliani Budijanto, S.Si, Apt, M.Si	13
9	Santi Hapsari, A.Md	12
10	drg. Indah Ratnasari	9

10 Judul buku paling banyak dipinjam adalah sebagai berikut:

Tabel 23. Jumlah Buku

No	Nama	Jumlah Judul
1	Keajaiban Toko Kelontong Namiya	10

No	Nama	Jumlah Judul
2	The Alchemyst	10
3	Cantik itu Luka	9
4	Dallergut: Toko Penjual Mimpi	9
5	Resign!	8
6	As Long As the Lemon Trees Grow	6
7	50 to 20: Pesan dari Paruh Perjalanan	5
8	Agensi Rumah Tangga	5
9	Antologi Rasa	5
10	Filosofi Teras : Filsafat Yunani - Romawi Kuno Untuk Mental Tangguh Masa Kini	5

b. Layanan Online

Perpustakaan Badan POM juga menyediakan layanan akses informasi secara daring untuk memudahkan pegawai dan masyarakat dalam mencari informasi serta memanfaatkan koleksi perpustakaan tanpa harus datang langsung ke lokasi. Layanan ini dapat diakses melalui situs web resmi Perpustakaan Badan POM pada alamat <https://perpustakaan.pom.go.id/>.

Pada tahun 2025, jumlah kunjungan ke website Perpustakaan Badan POM tercatat sebanyak 18.334 orang. Adapun jumlah kunjungan ke website Perpustakaan Badan POM pada tahun 2025 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 24. Jumlah Pengunjung Online ke Perpustakaan Badan POM Tahun 2025

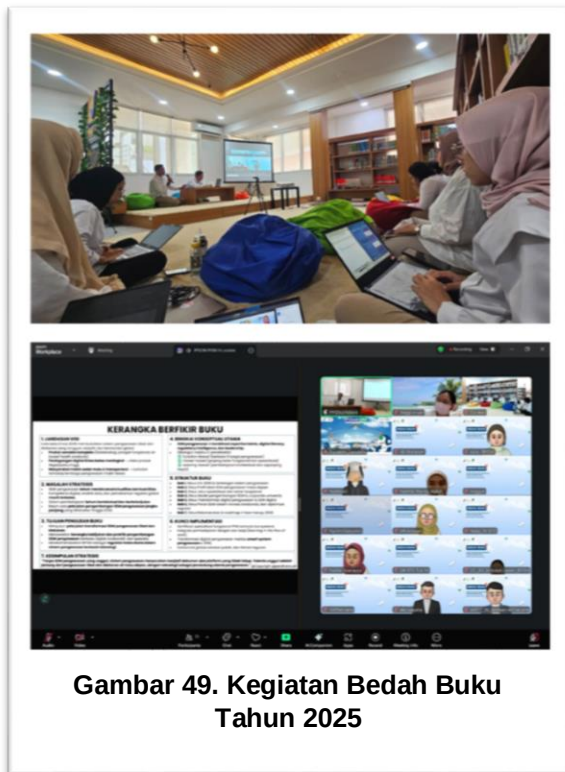
No	Bulan	Jumlah
1	Januari	1.564
2	Februari	1.479
3	Maret	1.723
4	April	1.180
5	Mei	1.786

6	Juni	1.498
7	Juli	1.509
8	Agustus	1.550
9	September	1.381
10	Oktober	1.336
11	November	1.609
12	Desember	1.719
Jumlah		18.334

Pengunjung online ada 3 macam:

1. Pengunjung yang mengakses saja website <https://perpustakaan.pom.go.id/>.
2. Pengunjung member adalah pengunjung yang login pada website <https://perpustakaan.pom.go.id/> yang menggunakan akun yang telah didaftarkan yang terdiri dari staff Badan POM dan Umum.
3. Pengunjung non-member adalah pengunjung yang mengisi buku tamu online pada website <https://perpustakaan.pom.go.id/> yang terhitung sebagai pengunjung online.

3.2.1.3. Promosi Perpustakaan Bedah Buku



Gambar 49. Kegiatan Bedah Buku Tahun 2025

Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan perpustakaan serta menumbuhkan budaya literasi di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM), Perpustakaan BPOM melaksanakan kegiatan promosi perpustakaan melalui penyelenggaraan bedah buku. Kegiatan ini merupakan salah satu upaya untuk mendorong minat baca, memperluas wawasan, serta mendukung pengembangan pengetahuan dan kompetensi pegawai di lingkungan BPOM.

Bedah buku yang diselenggarakan pada tanggal 15 Oktober 2025 membahas buku berjudul “Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan 2045: Menyiapkan Talenta

Pengawasan Unggul, Digital, dan Global Menuju Indonesia Emas” karya Perdana Ari Sudewo (2025). Kegiatan ini menghadirkan penulis buku sebagai narasumber utama yang memaparkan secara langsung gagasan, konsep, serta strategi pengembangan sumber daya manusia pengawasan obat dan makanan hingga tahun 2045. Melalui kegiatan ini, peserta memperoleh pemahaman mengenai pentingnya pengembangan sumber daya manusia pengawasan yang unggul, adaptif, dan berorientasi global dalam menghadapi tantangan transformasi digital serta dinamika pengawasan obat dan makanan menuju Indonesia Emas 2045.

Penyelenggaraan kegiatan bedah buku juga menjadi sarana apresiasi terhadap karya literasi pegawai BPOM sekaligus media berbagi pengetahuan dan gagasan di lingkungan organisasi. Kegiatan ini diharapkan dapat memperkuat peran perpustakaan sebagai pusat informasi dan pembelajaran serta meningkatkan eksistensi Perpustakaan BPOM dalam mendukung pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan BPOM.

3.2.1.4 Bimbingan Pemustaka



Gambar 50. Kunjungan dari Akademi Manajemen Administrasi (AMA) Yogyakarta

PPSDM POM mengadakan kunjungan edukatif untuk meningkatkan pemahaman dan partisipasi masyarakat dalam pengawasan Obat dan Makanan. Kunjungan juga mencakup layanan perpustakaan Badan POM, di mana peserta diberikan bimbingan pemustaka oleh pustakawan. Bimbingan pemustaka bertujuan membantu pengguna memanfaatkan layanan dan fasilitas perpustakaan secara optimal. Pemustaka, terutama yang baru, sering kali belum

familiar dengan prosedur peminjaman dan pengembalian, tata letak perpustakaan, atau penggunaan OPAC untuk mencari koleksi. Melalui bimbingan ini, dapat meningkatkan pengalaman pengguna dan literasi informasi untuk membantu pemustaka mencari, mengevaluasi, dan menggunakan informasi secara lebih efektif.

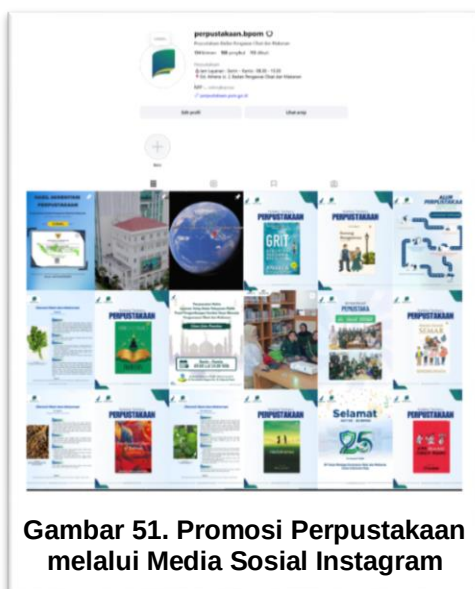
Berikut adalah daftar kunjungan selama tahun 2025:

Tabel 25. Daftar Kunjungan ke Perpustakaan selama Tahun 2025

No.	Nama Instansi	Hari/ Tanggal	Jumlah Peserta	Jurusan
1.	Ama Yogyakarta	Rabu / 14 Januari 2025	147 mahasiswa	93 Mahasiswa Peminatan Rumah Sakit dan 54 Mahasiswa Peminatan Obat dan Farmasi
2.	SMK Wicaksana Al-Hikmah	Kamis / 15 Januari 2025	48 Siswa	Farmasi dan Agri Bisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura
3.	Universitas Sebelas Maret Surakarta	Selasa / 15 April 2025	23 Mahasiswa	Magister Hukum
4.	SMP N 199 Jakarta	Jum'at / 16 Mei 2025	35 Siswa	Siswa Ekskul KIR
5.	Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta	Senin / 07 Juni 2025	84 Mahasiwa	Ilmu Gizi

No.	Nama Instansi	Hari/ Tanggal	Jumlah Peserta	Jurusan
6.	ISMAFARSI	Selasa / 12 Agustus 2025	15 Mahasiswa	Farmasi
7.	Bhakti Setia Indonesia	Selasa / 19 Agustus 2025	49 Mahasiswa	Farmasi
8.	Institut Teknologi Sumatera (ITERA)	Kamis, 16 Oktober 2025	84 Mahasiswa	Rekayasa Kosmetiik

3.2.1.5 Media Sosial Perpustakaan



Gambar 51. Promosi Perpustakaan melalui Media Sosial Instagram

Selama tahun 2025, Perpustakaan Badan POM aktif memanfaatkan berbagai platform media sosial, termasuk Instagram, untuk berinteraksi dengan masyarakat serta mempromosikan layanan perpustakaan. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap layanan perpustakaan, memperluas jangkauan informasi mengenai koleksi buku, serta menyampaikan program-program yang diselenggarakan oleh Perpustakaan Badan POM. Upaya promosi melalui media sosial diharapkan dapat mendukung keterlibatan masyarakat sekaligus memperkuat eksistensi Perpustakaan Badan POM sebagai pusat informasi dan literasi.

3.2.1.6 Peningkatan Kompetensi

a. MUSDA IPI DKI JAKARTA & Talkshow Pustakawan Jadi Agen Transformasi Menuju Jakarta Kota Literasi Dunia



Gambar 52. Musda IPI DKI Jakarta dan Talkshow “Pustakawan sebagai Agen Transformasi Perpustakaan Menuju Jakarta Kota Literasi Dunia

Pustakawan BPOM mengikuti kegiatan Musyawarah Daerah Ikatan Pustakawan Indonesia (IPI) DKI Jakarta sekaligus Talkshow *“Pustakawan sebagai Agen Transformasi Perpustakaan Menuju Jakarta Kota Literasi Dunia”* yang digagas oleh Dinas Perpustakaan dan Keatsipan (Dispusip) DKI Jakarta dan bekerja sama dengan pengurus IPI DKI Jakarta. Acara ini menjadi ajang refleksi sekaligus inspirasi bagi para

pustakawan dalam menghadapi tantangan era digital dan mewujudkan visi Jakarta sebagai kota literasi kelas dunia.

Kegiatan ini diadakan pada tanggal 06 November 2025 di Aula Perpustakaan PDS HB Jassin, Cikini, Jakarta. Dalam paparannya Nasrudin Joko Surjono selaku Kepala menegaskan bahwa peran pustakawan tidak lagi terbatas pada pengelolaan koleksi buku, tetapi juga sebagai penggerak literasi masyarakat.

Talkshow ini juga menjadi wadah pertukaran gagasan dan pengalaman antar pustakawan dari berbagai lembaga di Jakarta. Peserta aktif berdiskusi mengenai strategi transformasi layanan, pemanfaatan teknologi digital, serta penguatan literasi masyarakat di era informasi. Kegiatan ini diharapkan dapat menumbuhkan semangat baru bagi pustakawan untuk terus berinovasi dan berperan aktif dalam membangun masyarakat literat. Melalui kolaborasi dan transformasi berkelanjutan, Jakarta diharapkan mampu mewujudkan visinya sebagai Kota Literasi Dunia.

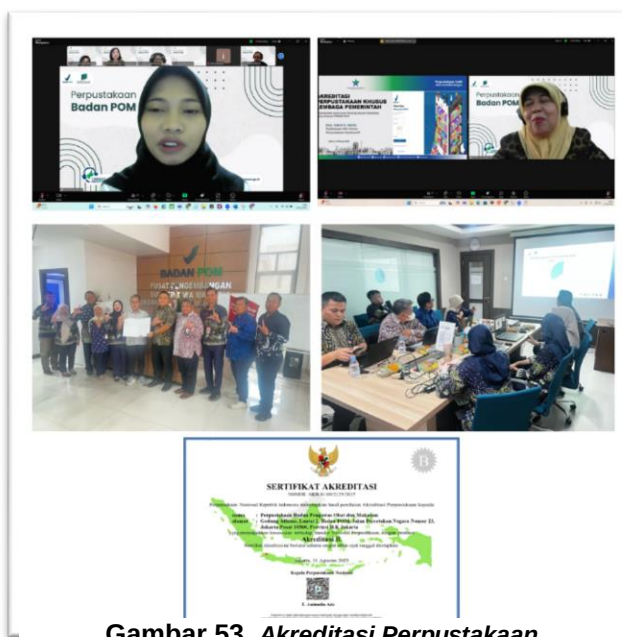
3.2.1.7 Akreditasi Perpustakaan

Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan dan pengelolaan perpustakaan sesuai dengan Standar Nasional Perpustakaan (SNP), Perpustakaan Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) melaksanakan proses akreditasi perpustakaan. Akreditasi ini merupakan bagian dari upaya strategis untuk memastikan bahwa penyelenggaraan perpustakaan telah memenuhi standar yang

ditetapkan, meliputi aspek koleksi, sarana dan prasarana, layanan, tenaga perpustakaan, serta pengelolaan perpustakaan.

Sebagai bagian dari persiapan akreditasi, Perpustakaan BPOM melaksanakan kegiatan benchmarking dan sharing session terkait akreditasi perpustakaan pada tanggal 13–14 Februari 2025. Pada 13 Februari 2025, kegiatan menghadirkan narasumber Arum Wulaningsih, S.IP., pustakawan dari Badan Nasional Penanggulangan Terorisme (BNPT), yang menyampaikan paparan mengenai pengelolaan Perpustakaan BNPT, layanan yang tersedia, serta pengalaman BNPT dalam mengikuti proses akreditasi perpustakaan.

Selanjutnya, pada 14 Februari 2025, kegiatan menghadirkan narasumber Dra. Adriati, M.Hum. dari Perpustakaan Nasional Republik Indonesia yang memaparkan mengenai Standar Nasional Perpustakaan (SNP), instrumen dan komponen penilaian akreditasi, serta mekanisme pengajuan akreditasi perpustakaan melalui aplikasi yang disediakan oleh Perpustakaan Nasional. Melalui kegiatan ini, Perpustakaan BPOM memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai persiapan dokumen pendukung serta pemenuhan komponen penilaian dalam proses akreditasi perpustakaan.



Gambar 53. Akreditasi Perpustakaan

Selanjutnya, Perpustakaan BPOM mengajukan akreditasi melalui Sistem Pengajuan Akreditasi Perpustakaan Indonesia (SiPAPI) dengan melengkapi seluruh aspek penilaian. Perpustakaan Nasional kemudian melakukan proses review, dan berdasarkan hasil review tersebut, dijadwalkan visitasi akreditasi yang dilaksanakan pada 24 Juli 2025 oleh tim asesor dari Perpustakaan Nasional. Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan terhadap berbagai komponen standar perpustakaan, Perpustakaan BPOM memperoleh peringkat akreditasi “B”

(Baik). Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan dan layanan Perpustakaan BPOM telah memenuhi standar nasional perpustakaan dan menjadi dasar untuk terus meningkatkan kualitas layanan perpustakaan di masa mendatang.

3.2.1.8 Layanan ISBN Dan Serah Simpan KCKR



Gambar 54. Penghargaan sebagai Mitra Kolaborasi Pelaksana Serah Simpan Karya Cetak dan Karya Rekam

Perpustakaan BPOM melaksanakan layanan *International Standard Book Number* (ISBN) dan Serah Simpan Karya Cetak dan Karya Rekam (KCKR) sebagai bagian dari pengelolaan, pendokumentasian, dan pelestarian terbitan lembaga. Layanan ISBN diberikan untuk memfasilitasi penerbitan buku atau publikasi yang dihasilkan oleh unit kerja dan/atau pegawai di lingkungan BPOM agar memiliki identitas bibliografis yang diakui secara internasional, sehingga memudahkan pengelolaan, penelusuran, dan distribusi informasi.

Pada tahun 2025, Perpustakaan BPOM membantu proses pengusulan permohonan ISBN untuk 12 judul publikasi. Dari jumlah tersebut, 10 judul memperoleh ISBN, sedangkan 2 judul tidak diterbitkan ISBN karena berdasarkan hasil revidi dari Perpustakaan Nasional, publikasi tersebut diperuntukkan untuk kalangan internal sehingga tidak memerlukan ISBN. Publikasi tersebut tetap dapat diterbitkan tanpa ISBN sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selain itu, Perpustakaan BPOM juga melaksanakan kewajiban Serah Simpan Karya Cetak dan Karya Rekam sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2018 tentang Serah Simpan Karya Cetak dan Karya Rekam. Melalui kegiatan ini, setiap karya cetak maupun karya rekam yang dihasilkan oleh BPOM, baik yang telah memiliki ISBN maupun yang tidak memiliki ISBN, seperti buku, pedoman teknis, serta berbagai publikasi lainnya, diserahkan kepada lembaga yang berwenang sebagai bagian dari upaya pelestarian karya intelektual bangsa dan penguatan dokumentasi nasional.

Sebagai bentuk apresiasi atas komitmen Perpustakaan BPOM dalam melaksanakan kewajiban Serah Simpan Karya Cetak dan Karya Rekam (KCKR), Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah (Dispusip) Provinsi DKI Jakarta memberikan Penghargaan Pelaksana Serah Simpan Karya Cetak dan Karya Rekam

(SSKCKR) Tahun 2025 kepada Perpustakaan BPOM. Penghargaan ini merupakan bentuk apresiasi atas peran aktif BPOM sebagai mitra kolaborasi dalam mendukung pelaksanaan kebijakan nasional pelestarian karya intelektual bangsa melalui kegiatan Serah Simpan Karya Cetak dan Karya Rekam.

3.2.2. Pengembangan Kompetensi Pihak ketiga

Dalam rangka peningkatan kualitas manusia untuk membangun Sumber Daya Manusia yang unggul terkait Obat dan Makanan PPSDM POM juga membuka pengembangan kompetensi untuk stakeholder di bidang pengawasan Obat dan Makanan, stakeholder pihak ketiga yang terlibat diantaranya Universitas, SMK/SMA, dan SMP/ sederajat, bentuk penyelenggaraan yang dilakukan seperti praktek kerja profesi apoteker (PKPA), Magang siswa/mahasiswa, dan Kunjungan.

3.2.2.1. Praktek Kerja Profesi Apoteker



Gambar 55. Kegiatan PKPA

Praktek Kerja Profesi Apoteker (PKPA) merupakan media yang sangat penting bagi mahasiswa profesi apoteker untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu dalam melaksanakan pekerjaan kefarmasian. PKPA merupakan pelatihan yang sangat strategis bagi mahasiswa profesi apoteker untuk menjadi calon apoteker yang handal di masa depan. Pada tahun 2025, PKPA di Badan POM dilaksanakan sebanyak 2 (dua) periode, yaitu pada bulan April dan September, dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 26. Pelaksanaan Praktek Kerja Profesi Apoteker

Periode	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta
April 2025	14 April s.d 9 Mei 2025	Universitas Islam Bandung (6) Universitas Brawijaya (7) Universitas Sriwijaya (4) Universitas Sumatera Utara (9) Universitas Jenderal Soedirman (9)

Periode	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta
		Universitas Pancasila (7) Total 42 peserta
September 2025	2 s.d 27 September 2024	Universitas Islam Bandung (9) Universitas Esa Unggul (21) Universitas Ahmad Dahlan (13) Universitas Brawijaya (12) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta (20) Total 75 peserta

Dalam pelaksanaannya, Peserta PKPA dibagi menjadi beberapa kelompok dan ditempatkan di unit teknis Badan POM Pusat. Setiap kelompok dibimbing oleh seorang pembimbing dari masing-masing unit kerja sesuai dengan penempatannya. Rangkaian kegiatan berupa pembekalan umum, praktek kerja di unit kerja, dan presentasi hasil serta pengumpulan laporan PKPA. Penilaian kepada peserta PKPA diberikan oleh masing-masing pembimbing dan oleh PPSDM POM yang kemudian hasilnya dilaporkan kepada masing-masing universitas.

3.2.2.2. Program Magang

PPSDM POM sebagai koordinator kegiatan penyelenggaraan pendidikan di Badan POM memfasilitasi pengembangan kompetensi yang melibatkan mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi serta siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Salah satu kegiatan utama yang dilakukan adalah

program Praktik Kerja Lapangan (PKL) atau Magang. Area Praktik Kerja Lapangan (PKL) di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan adalah pekerjaan yang bersifat administrasi atau operasional yang tidak bersifat rahasia. Pada tahun 2025 diterima sebanyak 118 pengajuan PKL/Magang siswa SMK dan 623 pengajuan PKL/Magang Mahasiswa.

3.2.2.3. Penelitian / Riset

PPSDM POM sebagai koordinator kegiatan penyelenggaraan pendidikan di Badan POM memfasilitasi pengembangan kompetensi yang melibatkan mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi, salah satu kegiatan yang dilakukan adalah program penelitian/riset. Pada tahun 2025 telah diterima sebanyak 80 program penelitian/riset dari 112 permohonan yang diajukan.

3.2.2.4. Kunjungan

Dalam meningkatkan pemahaman dan keterlibatan masyarakat dalam pengawasan Obat dan Makanan. Salah satu kegiatan yang diselenggarakan adalah kunjungan edukatif yang melibatkan mahasiswa dan siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Kunjungan ini memberikan kesempatan bagi para peserta untuk mengenal lebih dalam mengenai proses pengawasan Obat dan Makanan, memahami prosedur layanan publik, mendapatkan informasi terkait kebijakan tertentu, atau keperluan studi, serta memahami peran, tugas dan fungsi Badan POM. Pada tahun 2025 PPSDM POM melaksanakan 8 kunjungan sebagai berikut:

Tabel 27. Tabel Pelaksanaan Kegiatan Kunjungan

No	Nama Sekolah/ Universitas	Jumlah Peserta	Tanggal
1	Ama Yogyakarta	147 Orang	Rabu, 14 Januari 2025
2	SMK Wicaksana Al-Hikmah	48 Orang	Kamis, 15 Januari 2025
3	Universitas Sebelas Maret Surakarta	23 Orang	Selasa, 15 April 2025
4	SMPN 199 Jakarta	35 Orang	Jumat, 16 Mei 2025
5	Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta	84 Orang	Senin, 07 Juni 2025
6	ISMAFARSI	15 Orang	Selasa, 12 Agustus 2025
7	Bhakti Setia Indonesia	49 Orang	Selasa, 19 Agustus 2025
8	Institut Teknologi Sumatra (ITERA)	84 Orang	Kamis, 16 Oktober 2025

3.3. TERWUJUDNYA TATA KELOLA PEMERINTAHAN YANG OPTIMAL PPSDM

Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang optimal merupakan salah satu faktor kunci dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi. Tata kelola pemerintahan yang baik tidak hanya

menekankan pada kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, tetapi juga pada penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, serta integritas dalam setiap proses penyelenggaraan pemerintahan.

Sebagai unit kerja yang memiliki peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) terus melakukan berbagai upaya penguatan tata kelola organisasi guna memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan dapat dilaksanakan secara optimal, akuntabel, dan berorientasi pada hasil.

Penguatan tata kelola tersebut dilakukan melalui berbagai aspek penting dalam pengelolaan organisasi, antara lain pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, pengelolaan sarana dan prasarana yang memadai, penguatan sistem perencanaan dan penganggaran yang terintegrasi, pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung proses bisnis organisasi, serta peningkatan sistem pengawasan dan akuntabilitas kinerja.

Dalam pelaksanaannya, PPSDM POM senantiasa mengedepankan prinsip good governance dengan memastikan bahwa setiap proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program dilakukan secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini diwujudkan melalui penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), penguatan sistem pengendalian internal pemerintah, serta peningkatan kualitas pelaporan kinerja organisasi.

Selain itu, PPSDM POM juga berkomitmen untuk mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Badan POM melalui berbagai upaya peningkatan integritas organisasi dan kualitas pelayanan publik. Salah satu upaya strategis yang dilakukan adalah melalui pembangunan **Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)**. Pembangunan Zona Integritas tersebut merupakan bagian dari upaya sistematis untuk menciptakan unit kerja yang bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada para pemangku kepentingan.

Melalui berbagai upaya penguatan tata kelola organisasi tersebut, PPSDM POM diharapkan dapat meningkatkan efektivitas penyelenggaraan program pengembangan sumber daya manusia, memperkuat akuntabilitas kinerja

organisasi, serta memberikan kontribusi yang optimal dalam mendukung pencapaian tujuan strategis Badan POM.

3.3.1 NILAI Pembangunan ZI PPSDM

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan akuntabel, PPSDM POM secara konsisten melaksanakan pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Pelaksanaan pembangunan Zona Integritas tersebut merupakan bagian dari implementasi reformasi birokrasi yang bertujuan untuk meningkatkan integritas organisasi serta kualitas pelayanan publik.

Sebagai bentuk evaluasi terhadap pelaksanaan pembangunan Zona Integritas, dilakukan penilaian secara berkala terhadap berbagai komponen yang menjadi indikator keberhasilan pembangunan Zona Integritas. Penilaian tersebut mencakup dua komponen utama, yaitu **komponen pengungkit (enabler)** dan **komponen hasil (result)**. Komponen pengungkit meliputi enam area perubahan reformasi birokrasi, yaitu manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas kinerja, penguatan pengawasan, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Sementara itu, komponen hasil mencerminkan dampak dari implementasi berbagai program reformasi birokrasi yang telah dilaksanakan.

Nilai pembangunan Zona Integritas yang diperoleh PPSDM POM menjadi indikator penting dalam mengukur tingkat kematangan pelaksanaan reformasi birokrasi pada unit kerja. Capaian nilai tersebut menunjukkan sejauh mana upaya perbaikan tata kelola organisasi telah dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan.

Secara umum, hasil penilaian pembangunan Zona Integritas di PPSDM POM menunjukkan adanya komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh pegawai dalam mendukung implementasi reformasi birokrasi. Berbagai upaya perbaikan terus dilakukan melalui penyempurnaan sistem kerja, peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia, penguatan sistem pengawasan internal, serta peningkatan kualitas pelayanan kepada para pemangku kepentingan.

Meskipun demikian, PPSDM POM terus melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan terhadap berbagai aspek yang masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal optimalisasi implementasi area perubahan reformasi birokrasi serta peningkatan kualitas layanan organisasi. Upaya perbaikan tersebut dilakukan melalui penguatan

koordinasi internal, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta pengembangan berbagai inovasi yang mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Ke depan, PPSDM POM berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pelaksanaan pembangunan Zona Integritas sebagai bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, memperkuat integritas organisasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan adanya komitmen tersebut, diharapkan PPSDM POM dapat terus meningkatkan nilai pembangunan Zona Integritas dan berkontribusi dalam mendukung terwujudnya birokrasi yang bersih, akuntabel, dan melayani.

3.3.1.1 Pembangunan Zona Integritas PPSDM POM

Indeks Reformasi Birokrasi PPSDM POM didapat dari hasil penilaian oleh Inspektorat Badan POM. Pada Tahun 2022 sesuai review Renstra PPSDM POM terdapat perubahan target Tahun 2022 sampai dengan 2024 disesuaikan dengan tren capaian pada tahun-tahun sebelumnya. Berdasarkan PermenPAN RB Nomor 90 Tahun 2021 tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas (ZI) Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Surat Edaran Kepala Badan POM Nomor 1 Tahun 2024 Tentang Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK dan WBBM di lingkungan Badan POM Tahun 2024, Inspektorat Utama selaku Tim Penilai Internal (TPI) telah melakukan evaluasi Lembar Kerja Evaluasi (LKE) Penilaian Mandiri Pembangunan Zona Integritas (PMPZI) pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan dan digunakan sebagai nilai Reformasi Birokrasi unit kerja. Dalam pencapaiannya ada beberapa kegiatan yang mendukung ketercapaian kegiatan tersebut, antara lain sebagai berikut:

a. Manajemen Perubahan

Dalam pelaksanaan program kerja pada Pokja Manajemen perubahan di tahun 2025, telah dilaksanakan kegiatan sesuai dengan ruang lingkup. Adapun target prioritas dari Pokja Manajemen Perubahan 2026 adalah nilai evaluasi akhir pembangunan Zona Integritas PPSDM POM tahun 2025 mencapai 88.5. Hal ini telah tercapai melampaui dari target yang telah ditetapkan yakni 88.69 sebesar 0,19.

Seluruh kegiatan yang ditargetkan pada Pokja Manajemen Perubahan telah dilaksanakan dan dilengkapi seluruh data

dukungnya sampai dengan Januari 2026. Adapun kegiatan yang telah terlaksana diantaranya:

- a. Penyusunan SK Tim Kerja RB yang telah dilaksanakan berdasarkan mekanisme pembentukan tim kerja termasuk dengan update pembentukan SK Tim Kerja dengan pegawai CPNS dan PPPK yang masuk pada pertengahan Tahun Anggaran 2025.
- b. Penyusunan SK Rencana Kerja RB termasuk laporan pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala setiap triwulannya. SK Rencana Kerja yang disusun melalui pertimbangan hasil evaluasi tahun sebelumnya agar dapat mendukung perbaikan berkelanjutan. Seluruh PIC dapat ditetapkan di awal untuk mendorong kontribusi seluruh pegawai. Pelaksanaan monev RB sudah dilakukan rutin, ditunjang dengan administrasi notulen dan laporan tindak lanjut evaluasi setiap triwulan dan laporan tahunan RB PPSDM POM 2025.

Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi Pembangunan Zona Integritas di Lingkungan PPSDM POM setiap triwulannya melalui berbagai bentuk kegiatan sosialisasi setelah apel nasional via zoom meeting, pelaksanaan melalui IDEAS, dan berbagai media sosial. Hal ini juga telah dilakukan laporan pengukuran dampak atau evaluasi level 2 (pretest dan post test) dari pelaksanaan kegiatan sosialisasi. Pelaksanaan kegiatan internalisasi BerAKHLAK berkolaborasi dengan Agen Perubahan PPSDM POM sudah dilakukan secara efektif disertai pengukuran dampak dan penyusunan laporan monitoring dan evaluasi berkala setiap triwulan.

b. Penguatan Tata Laksana

Pusat Pengembangan SDM Pengawasan Obat dan Makanan berkomitmen untuk terus melaksanakan Reformasi Birokrasi pada 7 (tujuh) area perubahan dalam rangka menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan birokrasi yang bermental melayani yang berkinerja tinggi. Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik secara konsisten ditandai dengan berkembangnya aspek keterbukaan, akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, supremasi hukum, keadilan, dan partisipasi masyarakat. Adapun kegiatan yang telah dilaksanakan oleh Kelompok Kerja Tata Laksana pada tahun 2025 yaitu sebagai berikut:

- a. Review SOP Makro dan SOP Mikro
- b. Sosialisasi SOP Makro dan Mikro
- c. Memastikan Daftar Informasi Publik mutakhir dan tersedia
- d. Monitoring dan Evaluasi keterbukaan Informasi Publik/PPID
- e. Memastikan inovasi PPSDM POM sejalan dengan proses bisnis dan mendorong efisiensi dan efektivitas pelayanan publik.

f. Pengelolaan SPBE dan *subsite* PPSDM POM

Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) adalah penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada pelaku usaha, masyarakat, dan instansi lain. SPBE bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel dengan menerapkan sistem digital dalam berbagai aspek administrasi dan pelayanan publik. Dalam penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di Badan POM sesuai Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018, sekaligus mendukung transformasi digital pengawasan Obat dan Makanan. Pemanfaatan teknologi informasi ini tidak hanya mempercepat proses kerja, tetapi juga meningkatkan akuntabilitas serta integrasi data yang lebih baik antar unit kerja.

Pengelolaan SPBE di PPSDM POM sekaligus juga mendukung sasaran kinerja pada point terbangunnya sistem operasional TIK PPSDM POM yang terintegrasi dan adaptif, dalam penerapan indikator kinerjanya Indeks pengelolaan data dan informasi di PPSDM POM juga mendapat point 3.00 atau point optimal dari Pusat Data dan Informasi Obat dan Makanan, point tersebut dihasilkan berdasarkan penilaian melalui penggunaan e-mail Badan POM dan *Dashboard* Badan POM *Operational Center*. PPSDM POM juga melakukan Pengelolaan SPBE dan dibagi dalam beberapa sub kelompok sebagai berikut:

- a. Pengelolaan teknologi informasi PPSDM POM
- b. Pengelolaan E-Learning IDEAS
- c. Monitoring Pengembangan Kompetensi
- d. Media Sosial PPSDM POM

Kendala dan hambatan utama dalam pengelolaan SPBE di lingkungan PPSDM POM terutama mencakup keterbatasan

sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi di bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Kondisi ini menyebabkan kesulitan dalam pengelolaan dan pengembangan sistem elektronik secara optimal. Selain itu, PPSDM POM juga menghadapi kendala terkait keterbatasan anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan, pemeliharaan, serta peningkatan kapasitas sistem elektronik. Infrastruktur digital yang kurang memadai turut menjadi hambatan, sehingga mengurangi efisiensi layanan dan koordinasi antar bagian. Sebagai rekomendasi perbaikan ke depan, PPSDM POM perlu secara bertahap mengembangkan kompetensi SDM melalui pelatihan khusus yang berkaitan dengan pengelolaan TIK. Selain itu, rekrutmen pegawai baru yang memiliki latar belakang pendidikan atau keahlian di bidang TIK dapat diprioritaskan untuk mengisi kebutuhan kompetensi tersebut. Dari sisi anggaran, PPSDM POM perlu menyusun perencanaan anggaran yang lebih strategis, dengan fokus pada investasi teknologi yang berkelanjutan serta pengalokasian dana khusus untuk pemeliharaan dan peningkatan infrastruktur digital. Dalam hal infrastruktur, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap kondisi perangkat keras, perangkat lunak, serta jaringan digital di lingkungan PPSDM POM. Dalam monitoring dan evaluasi aplikasi di PPSDM POM dilakukan secara berkala setiap triwulan, khususnya monitoring terkait dengan data aplikasi, dan juga penggunaan aplikasi. Hasil monitoring dan evaluasi disampaikan kepada seluruh Unit Kerja di BPOM sebagai bahan masukan perbaikan sekaligus optimalisasi penggunaan aplikasi dalam mendukung pengembangan SDM di BPOM.

1) Pengelolaan Teknologi Informasi PPSDM POM

Untuk mendukung kegiatan dan layanan sertifikasi kompetensi, uji kompetensi, pengembangan kompetensi, pengelolaan pengetahuan organisasi, serta pembinaan Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM), PPSDM POM mengembangkan 8 (Delapan) aplikasi. 8 Aplikasi tersebut antara lain:

a. Aplikasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Badan POM

LSP Badan POM selaku unit pelaksana sertifikasi melakukan sertifikasi kompetensi di bidang keamanan pangan bagi Penyuluh Keamanan Pangan Pertama (PKP Pertama) dan Inspektur Muda Keamanan Pangan (District

Food Inspector Junior) pada Pemerintah Daerah dan pegawai Badan POM. Dalam kegiatan tersebut, aplikasi LSP Badan POM merupakan tools untuk pengelolaan kegiatan uji kompetensi dan sertifikasi profesi yang diselenggarakan oleh tim LSP Badan POM. Pada periode tahun 2025 belum dilakukan sertifikasi kompetensi oleh LSP BPOM.

b. Aplikasi Penilaian Kompetensi Teknis (PENKOMTEK)

PENKOMTEK merupakan aplikasi yang digunakan dalam penilaian kompetensi berbasis web. Aplikasi ini diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dengan mencapai sasaran ketepatan, kecepatan, serta kemudahan monitoring dalam mengelola penilaian kompetensi sebagai bahan dalam pengembangan kompetensi pegawai. Sistem yang dikembangkan juga diharapkan mampu menghasilkan data dan informasi penting yang diperlukan dalam pengambilan kebijakan dalam manajemen Sumber Daya Manusia dan manajemen karir organisasi Badan POM. Penggunaan aplikasi ini sebagai berikut:

- a. Menyediakan pengajuan pendaftaran uji kompetensi yang jelas dan mudah sehingga peserta dapat mengakses maupun melakukan pendaftaran dimanapun.
- b. Mempermudah para asesor untuk melakukan penilaian kompetensi dimana nilai saat wawancara konfirmasi portofolio dapat diakses langsung di aplikasi, sehingga mencegah kesalahan input dan hasil uji kompetensi dapat segera diumumkan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.
- c. Memberikan akses kepada masing masing pegawai serta atasan langsung untuk melihat dan memanfaatkan profil kompetensi untuk kepentingan pengembangan kompetensi dan karir yang bersangkutan dengan tetap menjaga kerahasiaan dan batasan akses sesuai kewenangan masing masing pegawai sesuai dengan peran dan fungsinya.

d. Menyediakan akses bagi pengelola penilaian kompetensi maupun asesor untuk mencetak sertifikat hasil penilaian kompetensi.

Pada tahun 2025 pelaksanaan penilaian kompetensi, pemberian umpan balik dan penggunaan Aplikasi Penilaian Kompetensi Teknis (PENKOMTEK) (<https://penkomtek.pom.go.id/>) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 28. Monitoring dan Capaian Aplikasi PENKOMTEK Tahun 2025

No	Keterangan	Periode	Peserta yang diterima	Peserta Yang ditolak
1	Pemetaan Kompetensi	Januari	19	0
2	Uji Kompetensi	Februari	105	13
3	Pemetaan Kompetensi	Februari	138	0
4	Pemetaan Kompetensi	Maret	37	0
5	Pemetaan Kompetensi	April	33	0
6	Uji Kompetensi	Mei	144	23
7	Pemetaan Kompetensi	Mei	69	0
8	Pemetaan Kompetensi	Juni	30	0
9	Pemetaan Kompetensi	Agustus	102	0
10	Uji Kompetensi	Agustus	127	7
11	Pemetaan Kompetensi	September	107	0

No	Keterangan	Periode	Peserta yang diterima	Peserta Yang ditolak
12	Pemetaan Kompetensi	Oktober	24	0
13	Uji Kompetensi	November	119	7
TOTAL			1.054	50

c. Aplikasi Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural, serta Psikotes Online (Sipenatemanku)

Sipenatemanku adalah aplikasi media pengambilan data kompetensi pegawai di lingkungan Badan POM dan UPT yang dapat disesuaikan soal-soalnya setiap saat tanpa masuk ke server. Aplikasi ini membantu PPSDM POM dalam melaksanakan asesmen secara daring kepada seluruh pegawai Badan POM di seluruh Indonesia. Penilaian kompetensi yang selama ini dilakukan oleh PPSDM POM yaitu Uji Kompetensi dan Pemetaan kompetensi.

Uji Kompetensi dan Pemetaan kompetensi secara online dengan menggunakan Aplikasi Penilaian Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural, serta Psikotes Online (Sipenatemanku) (link <https://asesmen.pom.go.id>) dari bulan Januari s.d Desember 2025 sebagai berikut:

Tabel 29. Pengguna Aplikasi Sipenatemanku (Asesmen.Pom.Go.Id) Dan Psikotes (Psikotes.Pom.Go.Id)

PELAKSANAAN		KEGIATAN PENILAIAN KOMPETENSI	PENGGUNA APLIKASI
TW	TGL/BULAN		
1	30 Januari	Pemetaan Kompetensi Balai POM Bengkulu, Loka Rejang Lebong	56
	31 Januari	Uji Kompetensi Pangkatan Kembali	

PELAKSANAAN		KEGIATAN PENILAIAN KOMPETENSI	PENGGUNA APLIKASI
TW	TGL/BULAN		
	30 Januari	Pemetaan Kompetensi BBPOM Jakarta	65
	31 Januari		
	30 Januari	Pemetaan Kompetensi Balai POM di Sofifi	35
	4 Februari	Pemetaan Kompetensi BBPOM Bandung, Balai POM Tasikmalaya, dan Balai POM Bogor	121
	4 Februari		
	4 Maret	Uji Kompetensi Batch 1	80
	18, 19 Maret	Pemetaan Kompetensi Pusat Batch 1	134
TOTAL CAPAIAN TW 1			491

PELAKSANAAN		KEGIATAN PENILAIAN KOMPETENSI	PENGGUNA APLIKASI
TW	TGL/BULAN		
2	22, 23 April	Pemetaan Kompetensi BBPOM Surabaya, Balai POM Kediri, dan Balai POM Jember	93
	5 - 14 Mei		
	22, 23 April	Pemetaan Kompetensi Balai POM Kendari dan Balai POM Bau-Bau	34
	5 - 14 Mei		
	22, 23 April	Pemetaan Kompetensi Balai POM Ambon, Loka Tanimbar, dan Loka Morotai	59
	5 - 14 Mei		
	10 Juni	Uji Kompetensi Batch 2	109
	11 Juni		

	24 Juni	Pemetaan Kompetensi Pusat Batch 2	117
	24 Juni	Pemetaan JPT	4
TOTAL CAPAIAN TW 2			415

PELAKSANAAN		KEGIATAN PENILAIAN KOMPETENSI	PENGGUNA APLIKASI
TW	TGL/BULAN		
3	31 Juli	Pemetaan Kompetensi BBPOM Makassar, dan Loka Palopo	67
	31 Juli	Pemetaan Kompetensi BBPOM Palangkaraya dan Loka Kotawaringin Barat	41
	31 Juli	Pemetaan Kompetensi BBPOM Manado dan Loka Sangihe	52
	31 Juli	Pemetaan BBPOM Semarang, Balai POM Banyumas, dan Balai POM Surakarta	101
	31 Juli	Uji Kompetensi JF Auditor Muda	5
	16, 17 Juli	Pemetaan Kompetensi PPSDM	44
	2 September	Uji Kompetensi Batch 3	86
	3 September		
	15, 16 September	Uji Kompetensi JF Analis Hukum Pertama	2
TOTAL CAPAIAN TW 3			398

PELAKSANAAN		KEGIATAN PENILAIAN KOMPETENSI	METODE	
TW	TGL/BULAN		SJT	AC
4	15 - 21 Oktober	Pemetaan Kompetensi BBPOM Makassar, dan Loka Palopo	8	

PELAKSANAAN		KEGIATAN PENILAIAN KOMPETENSI	PENGGUNA APLIKASI	
TW	TGL/BULAN			
	15 - 21 Oktober	Pemetaan Kompetensi BBPOM Palangkaraya dan Loka Kotawaringin Barat	8	
	15 - 21 Oktober	Pemetaan Kompetensi BBPOM Manado dan Loka Sangihe	2	
	15 - 21 Oktober	Pemetaan Kompetensi BBPOM Semarang, Balai POM Banyumas, dan Balai POM Surakarta	3	
	13 November	Pemetaan Kompetensi Pusat Batch 3	97	
	25, 26 November	Profiling ASN BKN	155	
	5 Desember	Uji Kompetensi Batch 4	38	
	4-12 Desember		49	
	11 Desember	Profiling ASN BKN	10	Tidak dihitung
	18, 19 Desember	Penilaian Pihak ketiga JF Administrator (Kepala Balai)	178	Tidak dihitung
TOTAL CAPAIAN TW 4			548	
TOTAL AKUMULASI TAHUN 2025			Capaian 1852-188=1.664	

d. Aplikasi Jurnal Pengawasan Obat dan Makanan (Eruditio)

Aplikasi Pengelolaan Jurnal Ilmiah Elektronik Eruditio Badan POM. Di dalam aplikasi ini dilakukan pengelolaan jurnal secara daring mulai dari proses pengumpulan jurnal, penyuntingan jurnal, hingga publikasi jurnalnya. Adapun jurnal dan artikel yang sudah diterbitkan dari Tahun 2020

sampai dengan bulan Desember Tahun 2025 berjumlah 10 Jurnal dan 66 artikel.

e. Aplikasi CMC Badan POM

Coaching and Mentoring (CMC) adalah aplikasi untuk memfasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi pegawai dalam bentuk *coaching dan mentoring* antar pegawai Badan POM secara daring. Seorang pegawai bisa memohon/meminta *request* kepada atasan atau sesama pegawai lainnya untuk membimbing dan memberikan pengetahuan terkait suatu topik tertentu di dunia pekerjaan.

Selama tahun 2025 ini, pelaksanaan coaching dan mentoring melalui aplikasi CMC Badan POM (<https://ppsdm.pom.go.id/panel/cmc>) sebagai berikut:

Tabel 30. Pelaksanaan coaching dan mentoring melalui aplikasi CMC Badan POM

No	Uraian	Jumlah			
		TW I	TW II	TW III	TW IV
1	Kegiatan Coaching	3 Kegiatan	792 Kegiatan	915 Kegiatan	1001 Kegiatan
2	Kegiatan Mentoring	2 Kegiatan	819 Kegiatan	819 Kegiatan	859 Kegiatan

f. Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Pengetahuan dan Informasi (Simphoni)

SIMPHONI Badan POM adalah aplikasi Manajemen Pengetahuan di Badan POM meliputi penciptaan, penyimpanan, sharing, serta penggunaan data dan pengetahuan di Badan POM yang terintegrasi dengan aplikasi lain di Badan POM.

Pengelolaan pengetahuan organisasi melalui publikasi data, pengetahuan, atau informasi pada aplikasi SIMPHONI (<https://ppsdm.pom.go.id/simponi>), jumlah total data yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 31. Jumlah Data Unit di Aplikasi SIMPHONI

NO	UNIT KERJA	TOTAL
1	Biro Hukum dan Organisasi	7
2	Direktorat Pengawasan Keamanan, Mutu, dan Ekspor Impor Obat, Narkotika, Psikotropika, Prekursor, dan Zat Adiktif	1
3	Direktorat Pengawasan Obat Tradisional dan Suplemen Kesehatan	11
4	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	47
5	Pusat Analisis Kebijakan Obat dan Makanan	1
6	Balai Besar POM di Yogyakarta	4
7	Balai Besar POM di Manado	3
8	Balai POM di Ambon	3
9	Balai POM di Surakarta	1
10	Loka POM di Kab. Banyumas	56
11	Loka POM di Kab. Mimika	7
12	Loka POM di Kab. Tulangbawang	58
13	Loka POM di Kab. Bima	1

g. Aplikasi pembelajaran daring Integrated Development and Training Information System (IDEAS):

IDEAS adalah *platform* pengembangan kompetensi daring (e-learning) yang terintegrasi dengan siasn.pom.go.id dengan menu utama pembelajaran online terjadwal, pembelajaran online tidak terjadwal, webinar/diskusi online, dan ujian online. IDEAS dibuat untuk memfasilitasi para pegawai Badan POM untuk bisa memaksimalkan waktu belajar di mana pegawai dapat belajar di manapun dan kapanpun, selama pegawai bisa mengakses internet. Di dalam IDEAS dikembangkan berbagai modul pembelajaran baik untuk mendukung kompetensi teknis pengawasan

Obat dan Makanan, ataupun kompetensi non-teknis (seperti manajerial dan sosial kultural).

Pada tahun 2024, IDEAS mulai difokuskan untuk bisa menjangkau para pegawai Pengawas Farmasi dan Makanan (PFM) non-Badan POM yang berasal dari Dinas Kesehatan di daerah. Selain PFM non-Badan POM, IDEAS juga mendukung daya saing pelaku usaha dan UMKM di bidang Obat dan Makanan dengan menghadirkan modul pembelajaran yang relevan kepada para pelaku usaha.

Kegiatan pengembangan kompetensi melalui fitur *online shopping training*, fitur pelatihan terjadwal, dan fitur webinar/diskusi online pada aplikasi IDEAS Badan POM (<https://ppsdm.pom.go.id/ideas>) sebagai berikut:

Tabel 32. Kegiatan Pengembangan Kompetensi di IDEAS

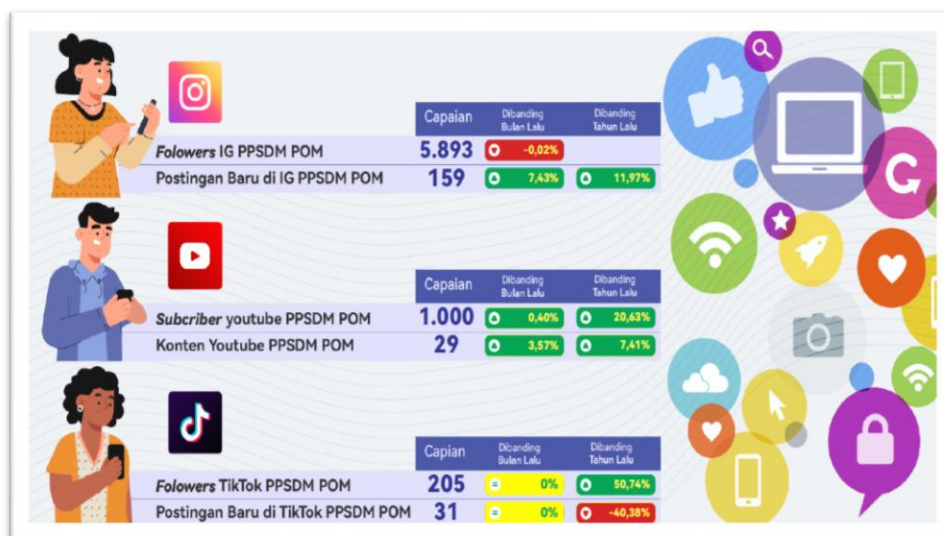
No	Uraian	TW I	TW II	TW III	TW IV
1	Pegawai Badan POM yang belajar IDEAS	3600	5217	5832	6340
2	ASN Non Badan POM yang belajar IDEAS	21	197	214	214
3	Pelaku usaha yang belajar di IDEAS	72	138	269	349
4	Akun eksternal yang belajar di IDEAS	1.352	2610	2645	3502
5	Modul terbaru yang diupload	8	10	17	3
6	Webinar yang dilaksanakan	6	14	8	14

2) Pengelolaan Media Sosial PPSDM POM

Sosial media adalah salah satu media yang digunakan untuk menyampaikan informasi dan memberikan layanan kepada para stakeholder PPSDM POM. Informasi yang dipublikasikan di media sosial mulai dari program kerja, pengumuman kegiatan, laporan kegiatan (berita), edukasi, dan informasi lain yang berhubungan dengan PPSDM POM atau Badan POM RI secara umum. Karakteristik media sosial yang interaktif dan mudah digunakan oleh semua kalangan dan membuatnya

menjadi salah satu media penyampai pesan dan konsultasi yang cepat serta efektif. PPSDM POM memiliki beberapa akun media sosial yang aktif digunakan.

Akun media sosial PPSDM POM ada 3, yaitu Instagram, Tiktok, dan Youtube. Pada tahun 2025, capaian pengelolaan media sosial dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 56. Capaian Media Sosial

3) Pengelolaan Kearsipan PPSDM POM

Kearsipan merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan administrasi, arsip tidak hanya sekadar dokumen yang disimpan, tetapi merupakan sumber informasi yang sangat bernilai, arsip yang terkelola dengan baik menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu untuk mendukung pengambilan keputusan yang efektif dan efisien serta mendukung terwujudnya organisasi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) yang efektif. Data historis dan dokumentasi yang tersimpan dengan rapi akan sangat membantu dalam merumuskan kebijakan dan keputusan yang tepat berdasarkan pengalaman dan informasi masa lalu. Sesuai Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan merupakan dasar hukum yang mengatur tentang pengelolaan arsip di Indonesia, baik arsip negara, arsip daerah, maupun arsip milik lembaga atau instansi lainnya. Undang-Undang ini bertujuan untuk mengatur cara pengelolaan arsip secara tertib, terstruktur, dan terjaga, sehingga arsip dapat dimanfaatkan dengan baik dan aman. PPSDM POM sebagai

Unit Kerja di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan (Badan POM) yang memiliki banyak arsip berkewajiban untuk mengimplementasikan ketentuan-ketentuan dalam UU No. 43 Tahun 2009 tersebut. Badan POM telah menyusun kebijakan internal yang mengacu pada ketentuan dalam UU No. 43 Tahun 2009 mengenai kearsipan.

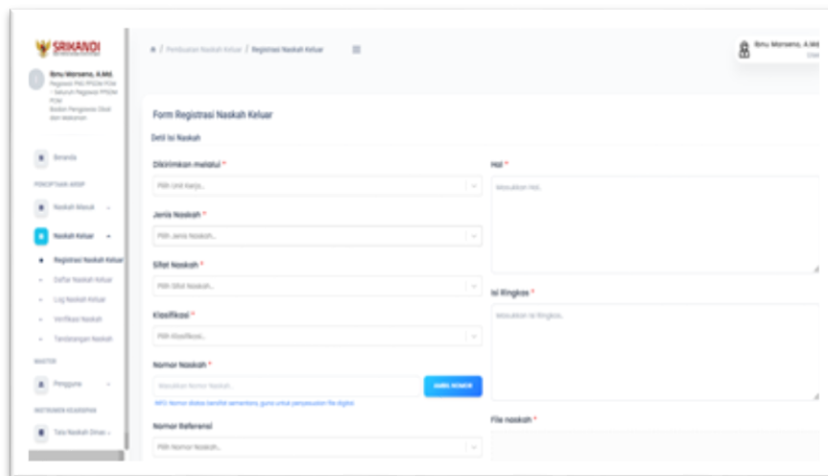
Salah satu poin yang diterapkan adalah pembentukan sistem pengelolaan arsip yang mengatur tata cara penyimpanan, pemeliharaan, pemusnahan, dan pemanfaatan arsip. Sebagai dasar kebijakan internal di Lingkungan Badan POM ditetapkan Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia Nomor 589 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Kearsipan di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) Merupakan satuan kerja yang mempunyai tugas dan tanggung jawab mengolah semua arsip yang berkaitan dengan kegiatan di lingkungannya dan mengimplementasikan Kebijakan Pengelolaan Kearsipan di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan. Dalam rangka implementasi Kebijakan Pengelolaan Kearsipan di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) melaksanakan kegiatan kegiatan pada tahun 2025:

- a. Telah menerapkan Sistem Informasi Penomoran Naskah Dinas (SiPANDA) Sistem Informasi Penomoran Naskah Dinas (SiPANDA) adalah sistem yang digunakan untuk mengelola dan mempermudah proses penomoran, pengarsipan, dan pelacakan naskah dinas yang diterbitkan. Di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan (Badan POM), penerapan SIPANDA bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan surat-menyurat serta dokumentasi administrasi. Ini sejalan dengan Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat Dan Makanan Nomor 73 Tahun 2022 Tentang Grand Design Pengelolaan Arsip Di Lingkungan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Tahun 2022-2024.



Gambar 57. Tampilan Sistem Informasi Penomoran Naskah Dinas (SIPANDA)

- b. Telah menerapkan SRIKANDI (Sistem Informasi Kearsipan Digital) adalah sistem yang diterapkan di beberapa instansi pemerintah Indonesia, termasuk Badan Pengawas Obat dan Makanan (Badan POM), untuk mendukung pengelolaan arsip secara digital dan terintegrasi. Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan arsip, meminimalkan penggunaan arsip fisik, serta mempercepat pencarian dan pengambilan data. Adanya kebijakan tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 yang telah ditetapkan juga ketentuan pelaksanaan peraturan presiden dimaksud yaitu Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 679 Tahun 2020 tentang Aplikasi Umum Bidang Kearsipan Dinamis bahwa menjadi kewajiban bagi setiap Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah untuk mengimplementasikannya melalui aplikasi Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI).

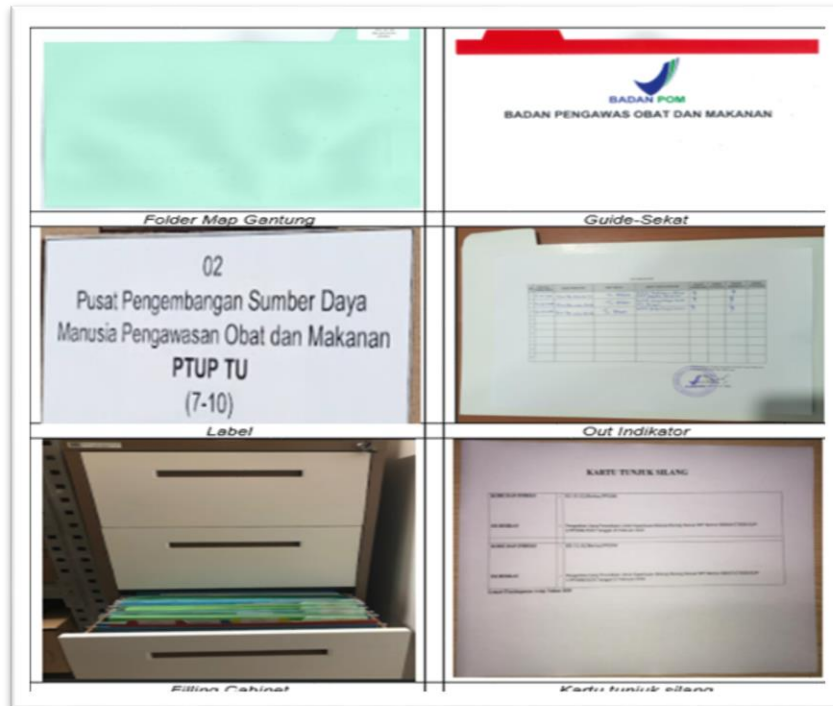


Gambar 58. Tampilan Aplikasi Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI)

c. Dalam rangka pelaksanaan kegiatan pengawasan kearsipan tahun 2025 sesuai amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan bahwa dalam rangka menciptakan penyelenggaraan kearsipan sesuai dengan prinsip, kaidah, standar kearsipan, dan peraturan perundangan yang berlaku, maka perlu dilakukan pengawasan kearsipan yang meliputi pengawasan atas penyelenggaraan kearsipan di Lingkungan Badan POM. PPSDM POM sebagai salah satu Unit Pengolah di Pusat berperan serta dalam kegiatan pengawasan kearsipan yang dilaksanakan pada bulan Februari – Mei 2025. PPSDM POM sebagai Unit Pengolah yang diaudit dijadwalkan awal tanggal 18 Maret 2026 dirubah menjadi April 2025 dalam kegiatan pengawasan kearsipan tahun 2025 ada beberapa poin tambahan pada setiap aspek yang dinilai dalam pengawasan kearsipan berupa pengelolaan arsip elektronik. Nilai Pengawasan Kearsipan Internal diberikan terhadap Unit Kerja Pusat dan Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan setelah dilakukan penilaian oleh Tim Pengawas Kearsipan Internal Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2025. Nilai Pengawasan Kearsipan PPSDM POM 94.63 Kategori AA (Sangat Memuaskan).

d. Sarana dan prasarana pengolahan Arsip di PPSDM POM di pusatkan di Ruang Arsip yang telah dilengkapi Rak

Arsip, Folder, Guide/Sekat, Label, Out Indikator, Indeks tunjuk silang, dan *Filing Cabinet*.



Gambar 59. Sarana dan Prasarana Pengelolaan Arsip

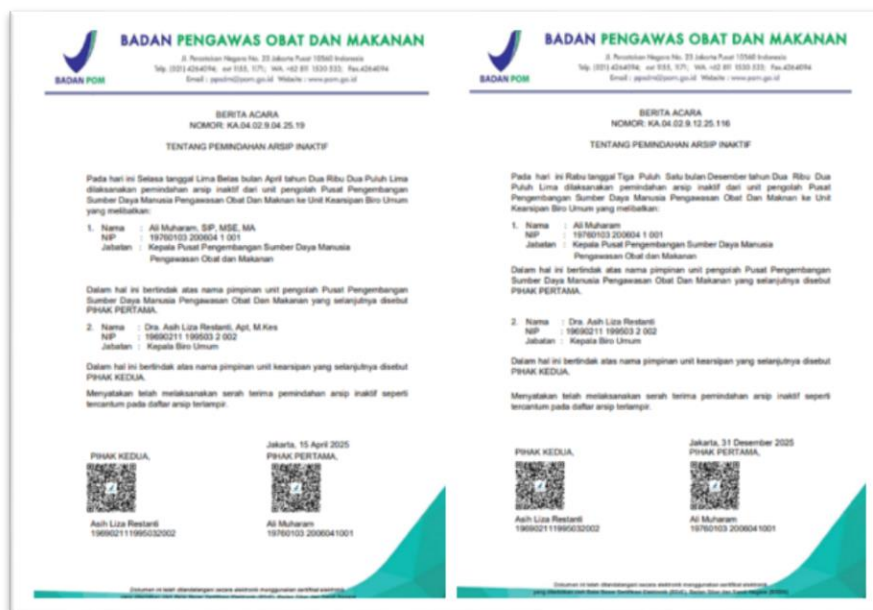
- e. Pelayanan kearsipan di PPSDM POM mencakup beberapa jenis layanan yang bisa diakses oleh pegawai internal PPSDM POM, peminjaman dan pengembalian arsip bisa dilakukan dengan scan barcode untuk meningkatkan pelayanan peminjaman arsip di internal PPSDM POM.



Gambar 60. Barcode Pelayanan Peminjaman dan Pengembalian Arsip PPSDM POM

- f. Terlaksananya pemindahan arsip inaktif dari Unit Pengolah PPSDM POM ke Unit Kearsipan Biro Umum pada tahun 2025 yang merupakan kegiatan penyusutan arsip dengan

memindahkan arsip inaktif dari unit pengolah ke unit kearsipan setelah melalui seleksi/pemilahan berdasarkan pada Jadwal Retensi Aktif (JRA) Peraturan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Nomor 35 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Jadwal Retensi Arsip Badan Pengawas Obat Dan Makanan, dan dapat menjadi Nilai Tambah saat Audit Internal Pengawasan Kearsipan.



Gambar 61. Berita Acara Pemindahan Arsip Inaktif

g. Selain melaksanakan pemindahan arsip konvensional PPSPDM POM juga telah melaksanakan pengelolaan arsip dinamis elektronik yang memasuki masa retensi pindah melalui Aplikasi Srikandi. Ini sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor HK.02.02.1.25.07.21.300 Tahun 2021 tentang Kebijakan Pengelolaan Kearsipan di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan, dan Keputusan Kepala Badan POM Nomor 225 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengelolaan Arsip Elektronik.

ID	Nama Pemindahan	Lokasi Pemindahan	Tanggal Pemindahan	Status	Aksi
1	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	17 Jun 2023 pukul 09:34 WIB	Transfer	
2	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	17 Jun 2023 pukul 09:34 WIB	Transfer	
3	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	17 Jun 2023 pukul 09:34 WIB	Transfer	
4	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	17 Jun 2023 pukul 09:34 WIB	Transfer	

Gambar 62. Daftar Pemindahan Arsip Inaktif di Srikandi

h. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM), sebagai salah satu unit kerja yang memiliki peran penting dalam pengelolaan arsip di Lingkungan BPOM, turut serta dalam menerapkan kebijakan pengelolaan arsip elektronik. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan alih media arsip, yaitu proses konversi arsip fisik menjadi arsip digital, yang bertujuan untuk mempermudah pencarian, penyimpanan, serta pemeliharaan arsip dengan cara yang lebih efisien dan aman.



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

BERITA ACARA ALIH MEDIA ARSIP

NOMOR : KA.04.01.9.03.25.15

Pada Hari Jumat tanggal Tujuh Belas Bulan Maret Tahun Dua Ribu Dua Puluh Lima, bertempat di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan Jalan Percetakan Negara No. 23 Jakarta, kami yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Andrea
Jabatan : Kepala Sub Bagian Tata Usaha PPSDM POM
Selaku Pihak Pertama / Tim Alih Media Arsip Dinamis
Nama : Ali Muharam
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan SDM POM
Selaku Pihak Kedua / Pimpinan Unit Kearsipan

Menerangkan bahwa Pihak Pertama telah melaksanakan alih media arsip dinamis dari konvensional kedalam bentuk digital sejumlah 7 (tujuh) arsip sebagaimana tercantum dalam Daftar Arsip Alih Media sesuai amanat Undang – Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan. Dari hasil alih media tersebut juga telah dilakukan autentikasi berupa pemberian watermark pada arsip hasil alih media sebagai tanda bahwa telah sesuai dengan aslinya.

Pihak Pertama
Pengelola Arsip,



Andrea

Pihak Kedua
Kepala Pusat Pengembangan
Sumber Daya Manusia Pengawasan
Obat dan Makanan,



Ali Muharam

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Besar Sertifikasi Elektronik (B2E), Badan Siber dan Sandi Negara

DAFTAR ARSIP ALIH MEDIA

NO.	JENIS/SERI ARSIP	UNIT PENGOLAH	TAHUN	JUMLAH	JENIS ALIH MEDIA		KETERANGAN
					SEMULA	MENJADI	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (Toyota Venturer Tahun 2018) Nomor Polisi B 1297 PQT	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	2018	1 Berkas	Kertas	Elektronik Format PDF	
2	Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (Daihatsu Terios Tahun 2009) Nomor Polisi B 1765 PQN	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	2009	1 Berkas	Kertas	Elektronik Format PDF	
3	Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (Honda Vario Tahun 2010) Nomor Polisi B 6076 PNQ	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	2010	1 Berkas	Kertas	Elektronik Format PDF	
4	Penyampaian Akreditasi PPSDM POM Badan Pengawas Obat dan Makanan Tahun 2022	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	2022	1 Berkas	Kertas	Elektronik Format PDF	

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Besar Sertifikasi Elektronik (B2E), Badan Siber dan Sandi Negara

-3-

5	Berita Acara Tentang Pemindahan Arsip Inaktif	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	2024	1 Berkas	Kertas	Elektronik Format PDF	
6	Berita Acara Alih Media Arsip di Triwulan IV	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	2024	1 Berkas	Kertas	Elektronik Format PDF	
7	Sertifikat ISO 9001 : 2015	Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan	2019	1 Berkas	Kertas	Elektronik Format PDF	

Pihak Pertama
Pengelola Arsip,



Andrea

Pihak Kedua
Kepala Pusat Pengembangan
Sumber Daya Manusia Pengawasan
Obat dan Makanan,



Ali Muharam

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Besar Sertifikasi Elektronik (B2E), Badan Siber dan Sandi Negara

Gambar 63. Berita Acara Alih Media Arsip dan Daftar Alih Media Arsip PPSDM POM

- PPSDM POM melaksanakan sosialisasi Kearsipan Hari Senin tanggal 11 Juli 2025 di Aula Gedung Rempah Lantai 6 sebagai tindak lanjut temuan pengawasan kearsipan internal dan pendalaman terkait Peraturan BPOM Nomor 15 Tahun 2025. Kegiatan ini dipandu narasumber dari Biro Umum BPOM untuk seluruh pegawai PPSDM POM. Sosialisasi Tata Naskah Dinas menjadi langkah strategis untuk meningkatkan tertib administrasi, memperkuat koordinasi antarunit kerja, serta memastikan keseragaman dalam penerapan tata naskah dinas di lingkungan instansi. Tata Naskah Dinas tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan efektif, tetapi juga membangun fondasi yang kuat bagi pertumbuhan organisasi serta menjaga reputasi positif di masa depan.



Gambar 64. Kegiatan Sosialisasi Peraturan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Nomor 15 Tahun 2025 Tentang Tata Naskah Dinas

- j. Tim Arsiparis PPSDM POM telah melaksanakan kegiatan internalisasi kearsipan untuk CPNS baru sesuai ketentuan Peraturan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Nomor 15 Tahun 2025. Kegiatan ini menekankan pengelolaan tata naskah dinas dan penggunaan aplikasi SRIKANDI. Peraturan BPOM No. 15 Tahun 2025 merupakan perubahan atas Peraturan BPOM No. 6 Tahun 2022 tentang Tata Naskah Dinas di Lingkungan BPOM, yang mengatur penyusunan, pembuatan, dan pengelolaan naskah dinas untuk tertib kearsipan. Tujuan kegiatan adalah membekali CPNS baru dengan pemahaman kearsipan dinamis, termasuk identifikasi arsip aktif/inaktif dan penerapan SRIKANDI sebagai sistem informasi terintegrasi berdasarkan Keputusan Kepala BPOM No. 45 Tahun 2022.



Gambar 65. Kegiatan internalisasi kearsipan

k. PPSDM POM kembali melaksanakan Kegiatan Bimtek pada hari Senin Tanggal 27 Oktober 2025 di Ruang Rapat PPSDM POM, Gedung Batik Lantai. 5 secara Hybrid. Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka mendukung penguatan sistem kearsipan serta penerapan Tata Naskah Dinas di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM), PPSDM POM menyelenggarakan kegiatan Bimtek Kearsipan di Lingkungan PPSDM POM dengan tema “Penguatan Sistem Kearsipan dan Tata Naskah Dinas 2025”, kegiatan ini diharapkan dapat Meningkatkan kemampuan pegawai dalam menata arsip agar tertib, efisien, dan mudah diakses, Memberikan penyegaran (refreshment) mengenai pelaksanaan Tata Naskah Dinas, dan Mendorong budaya sadar tertib arsip di setiap unit kerja BPOM. Kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memetakan berbagai permasalahan aktual yang dihadapi dalam pengelolaan arsip, baik arsip dinamis maupun statis. Peserta akan memperoleh pemahaman mengenai faktor-faktor penyebab permasalahan, serta berbagi pengalaman dan praktik baik (best practices) dari unit kerja lain sebagai bahan pembelajaran bersama.



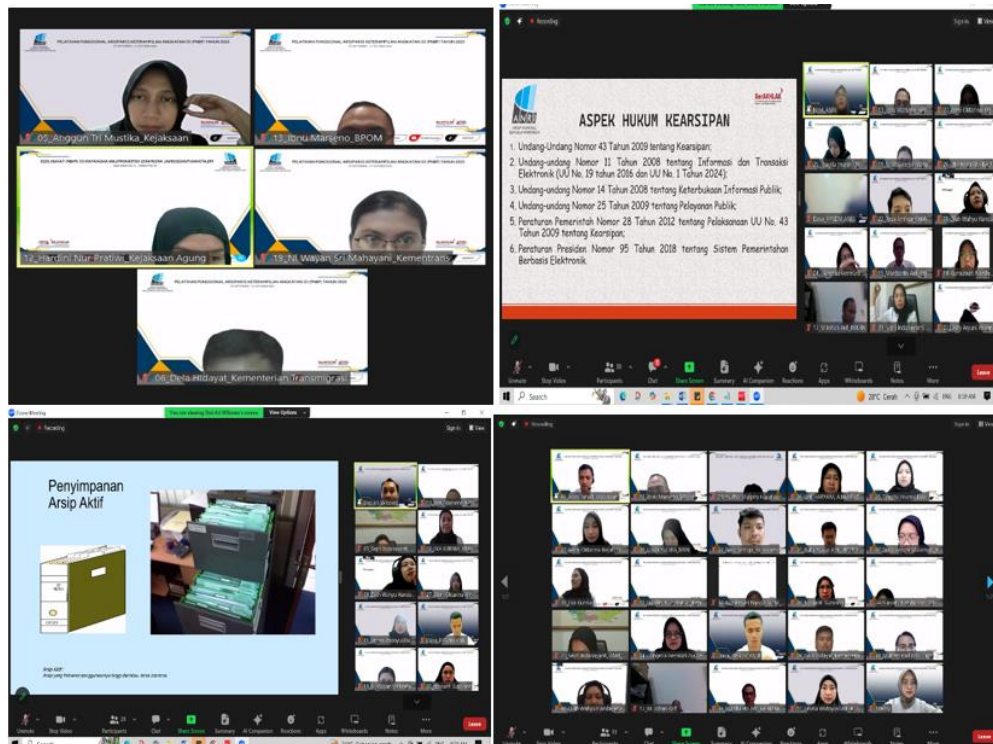
Gambar 66. Bimtek Kearsipan

- I. Keikutsertaan Arsiparis PPSPDM POM untuk mengikuti Sosialisasi Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 589 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Kearsipan di Lingkungan BPOM. Kegiatan dilaksanakan dalam rangka untuk memberikan sosialisasi perubahan dari Keputusan Kepala BPOM Nomor HK.02.02.1.25.07.21.300 TAHUN 2021 Tentang Kebijakan Pengelolaan Kearsipan Di Lingkungan BPOM menjadi Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 589 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Kearsipan di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan. Kegiatan dilaksanakan tanggal 18 Desember 2025 secara daring kepada 34 Unit Kerja Pusat, 54 UPT Balai Besar / Balai, dan 23 UPT Loka.



Gambar 67. Sosialisasi Keputusan Kepala Badan Pengawas Obat dan Makanan Nomor 589 Tahun 2025

m. Keikutsertaan salah satu arsiparis PPSDM POM dalam Pelatihan Fungsional Arsiparis Keterampilan Angkatan III Tahun 2025 melalui mekanisme Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP) dengan metode pembelajaran non klasikal dalam rangka Pelatihan Fungsional - Jabatan Fungsional Non PFM. Sebagai bagian dari upaya penguatan profesionalisme dalam bidang kearsipan, pelatihan fungsional arsiparis merupakan salah satu syarat penting yang wajib diikuti oleh pegawai yang baru pertama kali diangkat dalam jabatan fungsional arsiparis, baik melalui penyetaraan jabatan maupun pengangkatan resmi. Pelatihan Fungsional Arsiparis Keterampilan Angkatan III Tahun 2025 (PNBP) dengan bobot 290 jam pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Arsip Nasional Republik Indonesia pada tanggal 29 September sampai dengan 13 November 2025.



Gambar 68. Diklat Fungsional Arsiparis Keterampilan Angkatan III Tahun 2025

c. Penguatan SDM

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) telah melaksanakan berbagai kegiatan dalam rangka penataan sistem manajemen SDM secara komprehensif dan berkelanjutan. Pelaksanaan penguatan SDM difokuskan pada optimalisasi pengelolaan SDM berbasis sistem merit guna mendukung pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Program prioritas dalam penguatan manajemen SDM adalah optimalisasi penilaian kinerja pegawai sebagai instrumen utama dalam mewujudkan pegawai PPPSDM POM yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi. Tujuan dan sasaran utama (objectives) perubahan yang ingin dicapai adalah terwujudnya pegawai PPPSDM POM yang profesional dan berintegritas melalui penguatan manajemen SDM dalam kerangka pembangunan Zona Integritas, dengan indikator kunci keberhasilan (key results) yang terukur dan tercapai sesuai target yang telah ditetapkan.

Dalam implementasinya, PPSDM POM telah melaksanakan pengelolaan SDM secara sistematis dan berbasis data (evidence-based), yang meliputi:

1. Melaksanakan perencanaan kebutuhan SDM berbasis Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) guna memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan ketersediaan dan kompetensi pegawai.
2. Menerapkan sistem merit secara konsisten dalam seluruh siklus manajemen SDM, mulai dari perencanaan, pengembangan, penilaian kinerja, hingga pemberian penghargaan dan penegakan disiplin pegawai yang dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel.
3. Melaksanakan pengelolaan kinerja pegawai secara optimal melalui penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang selaras dengan Perjanjian Kinerja unit kerja, serta dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala melalui kegiatan monitoring kinerja individu dan monitoring hasil penilaian kinerja.
4. Melakukan monitoring laporan pengendalian serta penjatuhan hukuman disiplin sebagai bagian dari upaya penegakan integritas dan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Memanfaatkan hasil penilaian kinerja sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajemen SDM, khususnya dalam pemberian reward dan punishment secara adil dan proporsional.
6. Memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi melalui program *Employee of the Quarter* yang dilaksanakan setiap triwulan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan kontribusi pegawai.
7. Menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja berupa pemberian hak *Work From Home* (WFH) dan *Work Form Anywhere* (WFA) sesuai dengan peraturan yang telah dikeluarkan oleh Badan POM.
8. Melaksanakan pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, serta kegiatan peningkatan

kapasitas lainnya yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan individu.

9. Melakukan pemetaan kompetensi dan potensi pegawai sebagai dasar dalam pengembangan karier, penempatan jabatan, serta penyusunan program pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran.
10. Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap efektivitas pengelolaan SDM secara berkala, serta menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut sebagai bagian dari mekanisme perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*).

Dengan pelaksanaan berbagai kegiatan tersebut, PPSDM POM menunjukkan komitmen kuat dalam membangun sistem manajemen SDM yang profesional, akuntabel, dan berintegritas, serta mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi dalam kerangka pembangunan Zona Integritas.

d. Penguatan Akuntabilitas

Penguatan Akuntabilitas PPSDM POM Tahun 2025 dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja satuan kerja. Kegiatan penguatan akuntabilitas yang dilaksanakan oleh PPSDM POM selama tahun 2025 yaitu:

- Melaksanakan perencanaan kerja dan penetapan kinerja PPSDM POM dengan melibatkan pimpinan secara langsung, meliputi: Perjanjian Kinerja (PK), Rencana Aksi Perjanjian Kinerja (RAPK), Rencana Kinerja Anggaran Kementerian/Lembaga (RKAKL), Rencana Strategis (Renstra), dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).
- Melaksanakan rapat evaluasi internal dengan melibatkan pimpinan secara langsung sebagai upaya pemantauan terhadap pencapaian kinerja secara berkala.
- Menyusun dokumen perencanaan dan telah berorientasi hasil, meliputi: Renstra 2025-2029, PK, RAPK, RKAKL, DIPA, dan Kertas Kerja Indikator dengan kriteria SMART-C
- Menyusun dokumen penetapan Indikator Kinerja Unit (IKU), meliputi: Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Manual IKU

- Menyusun dokumen laporan kinerja secara tepat waktu, meliputi: Laporan Kinerja, Laporan BMN, dan Laporan Keuangan.
- Melaksanakan revidi Standar Operasional Prosedur (SOP) Mikro Pengumpulan dan Pelaporan Data Capaian Kinerja.
- Peningkatan kompetensi tim akuntabilitas melalui bimbingan teknis dan diseminasi SAKIP.

e. Penguatan Pengawasan

Upaya peningkatan pengawasan yang telah dilakukan oleh PPSDM POM tahun 2025, antara lain:

1. Peningkatan dalam komunikasi, internalisasi, dan *public campaign*
 - Forum Konsultasi Publik untuk mensosialisasikan sarana pengaduan masyarakat.
 - *Public campaign* secara masif dan rutin (triwulan) melalui media sosial PPSDM POM.
 - Sosialisasi penguatan pengawasan pada 19 November 2024 dan 10 Maret 2025.
 - Penggunaan pin anti-korupsi dalam pakaian dinas.
 - Penggunaan banner antikorupsi yang ada di setiap sudut PPSDM POM.
 - Penggunaan wallpaper antikorupsi dalam setiap komputer pegawai.
 - Penggunaan Virtual Background Zoom bertema Zona Integritas PPSDM POM.
 - Penerbitan SE Kewajiban Seluruh ASN BPOM Mengikuti Modul Manajemen Risiko.
 - Pelaksanaan Bimtek QMS dan Manris pada 22 Mei 2024 dan 15 April 2025
 - Pelaksanaan Sertifikasi Manris (CRMO) untuk 20 pengelola Manajemen Risiko PPSDM POM.
2. Peningkatan dalam kegiatan pengawasan dan pengendalian intern
 - Pengembangan menu Lapor PPSDM POM dalam subsite ppsdmpom.go.id.

- Dokumentasi sosialisasi penolakan gratifikasi dalam setiap layanan.
- Dokumentasi gratifikasi pada papan pajang gratifikasi.
- Pakta integritas berisi komitmen pembangunan zona integritas, antikorupsi, dan pengendalian intern.
- Pernyataan tidak menerima gratifikasi dalam surat tugas yang diterbitkan.
- Dokumentasi laporan pengaduan yang masuk melalui SAPA PPSDM POM dan media sosial PPSDM POM.
- Dokumentasi pengelolaan gratifikasi, pengaduan, WBS, dan benturan kepentingan sesuai ketentuan.
- Dokumentasi kegiatan pengendalian risiko PPSDM POM sesuai ketentuan

3. Peningkatan dalam pemantauan, evaluasi dan tindak lanjut

- Penyampaian SPAK dan SPKP di SAPA APIP sesuai ketentuan dan batas waktu (berdasarkan rekomendasi Inspektorat).
- Pengisian pemantauan risiko pada SAPA APIP sesuai ketentuan dan batas waktu.
- Penyampaian pemantauan dan evaluasi pengawasan sesuai ketentuan dan batas waktu.

f. Penguatan Pelayanan Publik

1. Survei Kepuasan Pelanggan

Pada tahun 2025 PPSDM POM mengusulkan perubahan Jenis Layanan PPSDM POM menjadi 5 (lima) hal ini dilakukan dengan beberapa pertimbangan. PPSDM POM pertama kali diajukan sebagai Unit Pelayanan Publik (UPP) pada tahun 2024 tahap awal dilakukan penentuan layanan apa saja yang ada di PPSDM POM oleh Biro Hukum dan Organisasi. Perubahan jenis layanan yang ada di PPSDM POM tahun 2025 yaitu:

- a. Layanan Perpustakaan
- b. Sertifikasi Kompetensi

- c. Pemberian Umpan Balik Hasil Penilaian Kompetensi
- d. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi
- e. Penyelenggaraan Praktik Kerja Profesi Apoteker (PKPA)/Praktek Kerja Lapangan

Semula	Menjadi	Justifikasi
1. Layanan Perpustakaan	1.Layanan Perpustakaan	-
2. Sertifikasi Kompetensi	2.Sertifikasi Kompetensi	-
3. Penilaian Kompetensi dan Pemberian Umpan Balik	3.Pemberian Umpan Balik Hasil Penilaian Kompetensi	Penilaian kompetensi dihilangkan dari jenis layanan karena berpotensi pengisian yang bias terhadap hasil penilaiannya, karena hasil uji kompetensi termasuk bagian dari penilaian kompetensi.
4. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	4. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	-
5. Penyelenggaraan Praktek Kerja Profesi Apoteker (PKPA)	5. Penyelenggaraan Praktek Kerja Profesi Apoteker/Praktek Kerja Lapangan	Layanan PKPA dan PKL digabungkan karena pelaksanaan PKPA sendiri tiap tahun targetnya tidak tetap dan karena adanya penyesuaian anggaran tahun 2025.
6. Penyelenggaraan Praktek Kerja Lapangan	(digabung dengan layanan PKPA)	
7. Penerbitan status akreditasi program teknis dan fungsional pengawasan obat dan makanan	(digabung dengan layanan Sertifikasi Kompetensi)	Penerbitan status akreditasi digabungkan pada layanan sertifikasi, karena pada layanan sertifikasi tidak hanya terbatas pada sertifikasi kompetensi akan tetapi juga terhadap kualitas mutu.

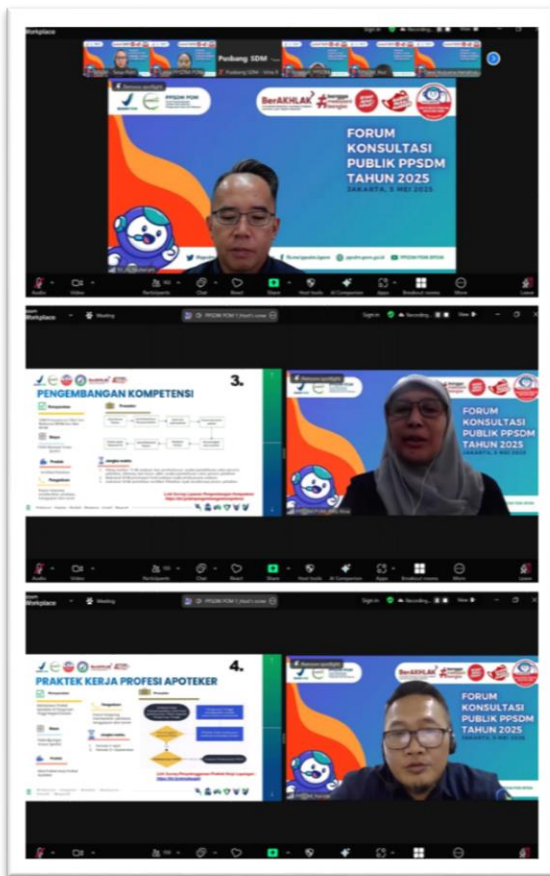
Gambar 69. Perubahan jenis layanan yang ada di PPSDM POM tahun 2025

Sebagai UPP PPSDM POM melakukan Survei Kepuasan Pelanggan yang dilaksanakan pada 15 April - 18 Juli 2025. Adapun target Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) PPSDM POM adalah sebesar 87,75 dan capaian IKM sebesar 88,19 (Baik).

No.	Jenis Layanan	Jumlah Respon	Persyaratan	Prosedur	Waktu	Biaya	Produk	Kompetensi	Perilaku	Aduan	Sarpras	IKM Per Jenis Layanan
1.	Layanan Perpustakaan	95	90.00	89.17	89.44	88.89	88.61	90.00	91.67	89.72	87.22	89.41
2.	Sertifikasi Kompetensi	159	85.95	84.80	84.77	86.69	85.64	87.11	88.57	86.69	85.95	86.24
3.	Pemberian Umpan Balik Hasil Penilaian Kompetensi	18	85.19	86.11	84.26	87.04	84.26	85.19	86.11	84.26	85.19	85.29
4.	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	202	87.13	88.37	88.72	89.03	89.36	90.76	91.42	89.44	88.28	89.17
5.	Penyelenggaraan Praktek Kerja Profesi Apoteker/Praktek Kerja Lapangan	95	88.25	87.89	88.65	90.00	88.42	90.53	90.18	89.47	89.12	89.17
Rerata IKM Per Unsur			87.23	87.23	87.46	88.42	87.83	89.36	90.20	88.48	87.52	88.19
IKM Unit Layanan			88.19									
Mutu Unit Layanan			B									

Gambar 70. Indeks Kepuasan Masyarakat Per Jenis Layanan tahun 2025

2. Forum Konsultasi Publik



Gambar 71. Kegiatan Forum Konsultasi Publik

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, bahwa setiap penyelenggara pelayanan publik berkewajiban menyusun, menetapkan serta mereview standar pelayanan dengan melibatkan unsur masyarakat. Pelaksanaan Forum Konsultasi Publik (FKP) diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Forum Konsultasi Publik Di Lingkungan Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Forum Konsultasi Publik sendiri merupakan kegiatan dialog yang dilakukan secara dua arah oleh penyelenggara dengan publik. Adapun beberapa hal yang dibahas dalam FKP, antara lain terkait dengan rancangan kebijakan, penerapan kebijakan, dampak kebijakan, evaluasi

pelaksanaan kebijakan, ataupun permasalahan terkait dengan pelayanan publik. Publik dapat mengusulkan, memberikan masukan dan saran kepada penyelenggara pelayanan publik atas layanan yang digunakan sebagai pengguna layanan. PPSPM POM menyelenggarakan kegiatan Forum Konsultasi Publik (FKP) pada 05 Mei 2025 kegiatan dilaksanakan secara daring melalui Zoom meeting. Peserta yang mengikuti kegiatan FKP terdiri atas:

a. Masyarakat pengguna layanan

1. Eldwin Cipta Kompetensi
2. UPELKES Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat
3. PT. Cipta Kompetensi Profesi (CKP-CBT Centre)
4. UPT LATKESMAS Murnajati
5. Catalys Consulting
6. Unit Kerja di Lingkungan BPOM

- b. Ahli/Praktisi/Akademisi
 - 1. Universitas Sriwijaya
 - 2. Universitas Jendral Soedirman
 - 3. Universitas Telkom
- c. Stakeholders Pelayanan Publik
 - 1. Pusat Pengembangan Pegawai ASN BKN
 - 2. Perpustakaan Nasional
 - 3. PKementerian Pendidikan Dasar dan Menengah
 - 4. Badan Kepegawaian Negara (BKN)
- d. Organisasi Masyarakat
 - 1. Organisasi Profesi Pengawas Farmasi dan Makanan Indonesia
 - 2. Ikatan Apoteker Indonesia
- e. Media Massa
 - 1. Beritasatu Media
 - 2. Republika

3.3.1.1. Nilai AKIP PPSDM

Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2025 berpedoman pada Keputusan Kepala Badan POM No. 83 Tahun 2025 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan.

Pada Tahun 2025, PPSDM POM telah melaksanakan sejumlah program dalam rangka mendukung peningkatan nilai AKIP, diantaranya:

- a. Sosialisasi rencana kerja Reformasi Birokrasi oleh kelompok kerja Akuntabilitas sebagai upaya meningkatkan awareness pegawai terhadap implementasi SAKIP di lingkungan PPSDM POM.
- b. Penguatan implementasi SAKIP melalui kewajiban bagi anggota kelompok kerja akuntabilitas untuk mengikuti Bimbingan Teknis SAKIP melalui platform IDEAS.
- c. Pelaksanaan *self-assessment* secara berkala terhadap kelengkapan dan kualitas dokumen SAKIP sebagai dasar penyusunan rencana tindak lanjut.

- d. Penyusunan kertas kerja pembagian tugas yang memuat peran serta tanggung jawab dan timeline bagi setiap anggota kelompok kerja akuntabilitas guna memperkuat tata kelola internal dan memastikan adanya kelengkapan dokumentasi.

Implementasi SAKIP dimulai dari tahap perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan capaian kinerja. Realisasi indikator Nilai AKIP PPSDM POM di tahun 2025 adalah sebesar 78,19. Jika dibandingkan dengan target tahun 2025, maka capaian indikator

adalah sebesar 97,55% (sembilan tujuh koma lima lima persen) dengan kriteria “Baik”. Tabel 23 menunjukkan Perbandingan target Nilai AKIP PPSDM POM dengan realisasi tahun 2025.

Tabel 33. Hasil Penilaian AKIP PPSDM POM Tahun 2025

Indikator	Target 2025	Realisasi 2025	Capaian 2025 (%)
Nilai AKIP PPSDM POM	80,15	78,19	97,55

Tabel 34. Hasil Penilaian SAKIP PPSDM POM Tahun 2025

No	Komponen	Bobot	Nilai	
			2024	2025
1.	Perencanaan Kinerja	24	20,16	20,16
2.	Pengukuran Kinerja	24	18,96	18,96
3.	Pelaporan Kinerja	12	9,48	9,48
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	20	15,20	15,20
5.	Capaian Kinerja	20	15,55	14,39
Nilai Hasil Evaluasi		100	79,35	78,19
Predikat			BB	BB

*Rincian nilai per komponen dapat dilihat melalui Aplikasi SAPA APIP.

Berdasarkan hasil evaluasi APIP atas implementasi SAKIP PPSDM POM tahun 2025, rekomendasi perbaikan yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Menyusun Laporan Kinerja Akhir Periode Renstra dengan menyajikan tabel kertas kerja realisasi pembangunan (Analisis Tren), Tabel kertas kerja realisasi pembangunan

(Gap Analysis) dan matriks evaluasi tujuan renstra sesuai dengan format yang diatur pedoman;

- b. Melengkapi publikasi RAPK Tahun 2024 pada subsite dengan informasi Klasifikasi Rincian Output, Rincian Output, Komponen, Sub Komponen, dan Anggaran secara rinci sesuai dokumen perencanaan yang telah disahkan;
- c. Memastikan keselarasan penyajian target indikator kinerja pada dokumen penyelenggaraan SAKIP.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Menyusun notulen rapat evaluasi internal yang menyajikan arahan pimpinan yang spesifik atas hasil evaluasi terkait pengukuran dan/atau pencapaian kinerja;
- b. Melakukan pengisian kendala dan Rencana Tindak Lanjut (RTL) pada Aplikasi SIMETRIS secara tertib dan memadai;
- c. Menyusun identifikasi kendala dan rencana tindak lanjut pada Aplikasi SIMETRIS secara memadai;
- d. Memastikan penggunaan sumber data yang valid dalam melakukan pengukuran kinerja sehingga tidak terjadi perbedaan penyajian realisasi kinerja pada Aplikasi SIMETRIS, SKP Pimpinan, Laporan Evaluasi Internal dan Laporan Kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Menyusun Laporan Kinerja sesuai dengan pedoman penyelenggaraan SAKIP dengan menyajikan:

- Analisis efisiensi atas penggunaan sumber daya per sasaran strategis;
- Upaya yang telah dilaksanakan ketika simpulan hasilnya efisien dan kendala/hambatan maupun justifikasi jika simpulan hasilnya adalah adanya ketidakefisienan penggunaan sumber daya;
- Pemanfaatan informasi kinerja atas evaluasi hasil capaian kinerja yang memuat informasi adanya penyesuaian aktivitas/kegiatan dan penyesuaian anggaran untuk mencapai target kinerja serta penyesuaian perencanaan kinerja untuk periode berikutnya.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Menyusun Laporan Evaluasi Internal sesuai dengan Pedoman Penyelenggaraan SAKIP BPOM dengan menyajikan:
 - 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;
- b. Melengkapi dan menyelaraskan tugas SK Tim Penyusun Laporan Kinerja, Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan dengan aktivitas pada SOP Pengumpulan dan Pelaporan Data Capaian Kinerja PPSDM POM.

5. Capaian Kinerja

Memperkuat pelaksanaan evaluasi internal secara berkala dan memastikan rekomendasi pada evaluasi internal dilaksanakan sehingga mampu mewujudkan peningkatan capaian kinerja.

3.3.1.2. Nilai Kinerja Anggaran PPSDM

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

A. Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2025 dengan target kinerja Tahun 2025

Perbandingan IKU Nilai Kinerja Anggaran PPSDM pada tahun 2025 dibandingkan dengan target dapat dilihat pada Tabel 35.

Tabel 35. Perbandingan Realisasi Tahun 2025 Nilai Kinerja Anggaran PPSDM dengan target tahunan 2025

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

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

B. Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Perbandingan IKU Nilai Kinerja Anggaran PPSDM pada tahun 2025 dibandingkan dengan tahun sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 36.

Tabel 36. Perbandingan realisasi IKU Nilai Kinerja Anggaran PPSDM Tahun 2025 dengan Tahun-Tahun Sebelumnya

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

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

C. Penyebab kegagalan serta upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan

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

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

D. Analisis Program/Kegiatan yang Menunjang keberhasilan pencapaian kinerja

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

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

3.3.1.1. PENGELOLAAN BMN DAN PERSEDIAAN PPSDM POM

Barang Milik Negara (BMN) adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau berasal dari perolehan lainnya yang sah. Pengelolaan BMN diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 27 tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah. Pengelolaan BMN adalah rangkaian kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengadaan, penatausahaan, penggunaan, pemanfaatan, pengamanan dan pemeliharaan. Adapun pengelolaan yang dilakukan oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan pada tahun 2025 adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

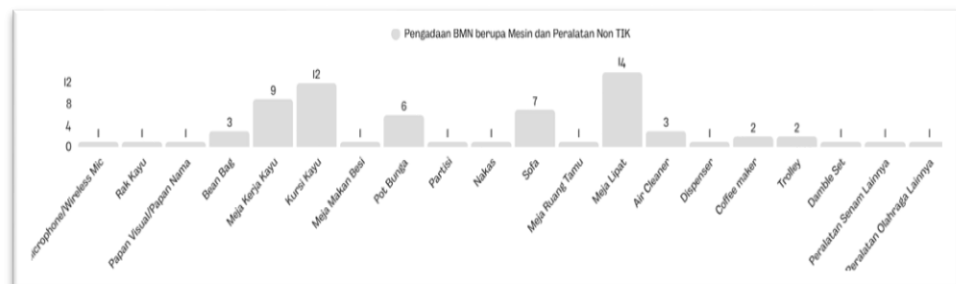
Perencanaan adalah kegiatan merumuskan kebutuhan BMN secara berjenjang, mulai dari satuan kerja sampai pengguna barang. Perencanaan BMN dilakukan secara serentak melalui kegiatan Penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Milik Negara (RKBMN). RKBMN dilaksanakan untuk pengadaan H+2 tahun. Pada tahun 2025 RKBMN dilaksanakan pada bulan Oktober. Adapun BMN yang direncanakan untuk dilakukan pengadaan pada tahun 2027 adalah sebagai berikut:

The table is titled 'RENCANA KEBUTUHAN BARANG MILIK NEGARA (RKBMN) TAHUN 2027'. It is divided into two main sections: 'Kebutuhan BMN untuk Tahun 2027' and 'Kebutuhan BMN untuk Tahun 2028'. Each section contains a list of items with columns for 'Kategori', 'Uraian', 'Satuan', 'Jumlah', 'Nilai (Rp)', and 'Merk'. The items listed include various types of furniture, equipment, and supplies. The table is quite large and contains a significant amount of data.

Gambar 72. Rencana Kebutuhan BMN

b. Pengadaan

Pada tahun 2025 pengadaan yang dilakukan oleh PPSDM adalah sebagai berikut:



Gambar 73. Pengadaan BMN 2025 berupa Mesin dan Peralatan Non TIK

Tabel 37. Pengadaan BMN 2025 berupa Aset Tetap Lainnya

Barang	Qty
Monografi	120 unit

c. Penatausahaan

Penatausahaan BMN merupakan rangkaian kegiatan pengelolaan yang meliputi pembukuan, inventarisasi, serta pelaporan Barang Milik Negara. Kegiatan penatausahaan BMN pada Unit Kerja PPSDM POM dilaksanakan secara berkala setiap semester. Pada awal tahun 2025, tepatnya pada bulan Januari, PPSDM POM menyusun Laporan BMN Tahunan Tahun 2024. Selanjutnya, pada bulan Juli 2025 dilakukan penyusunan Laporan BMN Semester I Tahun 2025 sebagai bagian dari kewajiban pelaporan penatausahaan BMN.

d. Penggunaan

Penggunaan BMN merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh Pengguna Barang dalam rangka mengelola serta menatausahakan Barang Milik Negara sesuai dengan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Setiap BMN yang diperoleh, baik yang bersumber dari APBN maupun dari perolehan sah lainnya, wajib ditetapkan status penggunaannya. Permohonan Penetapan Status Penggunaan BMN (PSP BMN) diajukan paling lambat 6 (enam) bulan sejak BMN tersebut diperoleh. Pada tahun 2025, PPSDM POM telah mengajukan permohonan Penetapan Status Penggunaan BMN sebanyak enam kali.

e. Pemanfaatan

Pemanfaatan merupakan kegiatan pendayagunaan BMN yang tidak digunakan secara langsung untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian/Lembaga/satuan kerja perangkat daerah, atau sebagai upaya optimalisasi pemanfaatan BMN tanpa mengubah status kepemilikannya. Pada tahun 2025, tidak

terdapat BMN pada PPSDM POM yang dimanfaatkan oleh Kementerian/Lembaga atau satuan kerja perangkat daerah lainnya.

f. Pengamanan

Pengamanan BMN merupakan upaya yang dilakukan untuk melindungi Barang Milik Negara dari potensi permasalahan hukum, penyerobotan, maupun pengambilalihan oleh pihak yang tidak berwenang. Pengamanan BMN dilaksanakan melalui tiga aspek, yaitu pengamanan fisik, administratif, dan hukum. Di Unit Kerja PPSDM POM, pengamanan fisik dilakukan dengan menempatkan BMN pada ruangan yang aman dan terkunci sehingga hanya dapat diakses oleh petugas yang berwenang. Selain itu, kegiatan pelaporan pengawasan BMN dilaksanakan secara berkala sebanyak dua kali dalam setahun, yaitu pada Semester I dan Semester II (tahunan).

g. Pemeliharaan

Pemeliharaan Barang Milik Negara (BMN) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memastikan BMN tetap berada dalam kondisi baik, terawat, dan siap digunakan sesuai dengan fungsinya. Kegiatan pemeliharaan ini dilaksanakan tanpa mengubah bentuk maupun konstruksi asli dari BMN yang bersangkutan.

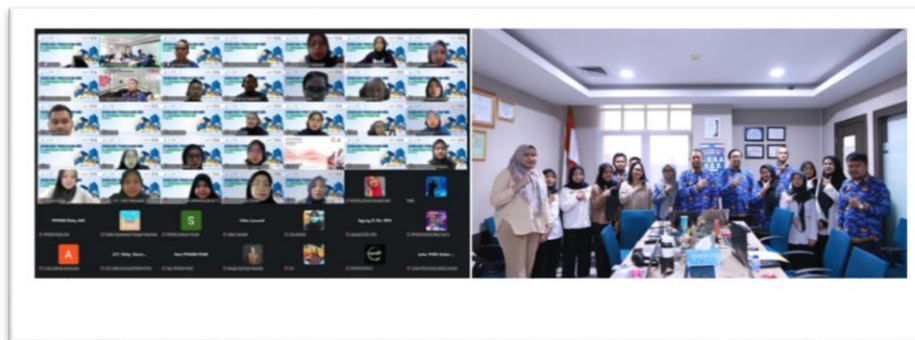
Pada Unit Kerja PPSDM POM, pemeliharaan BMN dilaksanakan melalui beberapa upaya sebagai berikut:

1. Melakukan servis atau perawatan berkala terhadap kendaraan dinas roda empat dan roda dua;
2. Melaksanakan pengecekan secara berkala terhadap peralatan pengolah data guna memastikan kinerja perangkat tetap optimal;
3. Melakukan perbaikan atau reparasi apabila terdapat kerusakan pada BMN.

Pada tahun 2025 telah dilakukan Sosialisasi Pengelolaan BMN yang dilaksanakan pada tanggal 28 Oktober 2025 secara hybrid yang dihadiri oleh Unit Kerja Pusat serta Unit Pelaksana Teknis dan menghadirkan Narasumber yaitu Tri Indarsih, S.Kom dan Rully Putra Surya Pratama, SE dari Biro Umum, Moh. Nur Herman Syah, S.Farm, Apt., M.Ak dari inspektorat II serta Rizki Faradhila Satika, A.Md. dari PPSDM POM. Sosialisasi ini bertujuan untuk:

1. Memberikan pemahaman tentang cara pelaksanaan pengelolaan BMN sesuai ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

2. Memberikan gambaran dan arah yang jelas dalam pelaksanaan pengelolaan BMN serta mewujudkan tertib administrasi pengelolaan BMN dengan baik dan benar
3. Meningkatkan meningkatkan kemampuan dari pejabat/staf pengelola BMN dalam upaya mencapai tingkat akuntabilitas kinerja pengelolaan BMN yang terus meningkat
4. Menghasilkan pengelolaan BMN di lingkungan PPSDM POM yang handal serta akuntabel.



Gambar 74. Sosialisasi Pengelolaan BMN

3.3.1.2. Indeks Manajemen Risiko PPSDM

Pada Tahun 2025, PPSDM POM menetapkan target nilai Indeks Manajemen Risiko sebesar 3,05, yang mencerminkan tingkat kematangan implementasi manajemen risiko dalam organisasi.

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

PPSDM POM melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan SPIP secara konsisten setiap triwulan. Salah satu bentuk implementasinya adalah melalui pengisian Kertas Kerja Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi (SPIP-T) yang

dilaksanakan pada tahun 2025. Kegiatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi risiko yang mungkin timbul, serta untuk memastikan langkah-langkah mitigasi risiko telah dirancang dan dijalankan secara efektif oleh unit kerja terkait.

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

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

3. Telah terdapat RTP untuk risiko residual dengan level risiko ≥ 16 , namun terdapat ketidakselarasan antara nilai risiko residual setelah dilakukan existing control pada Semester II 2025 dengan simpulan efektivitas pengendalian pada reviu tindakan mitigasi Semester I 2025, misalnya pada kode risiko PPSDM.03, PPSDM.10, dan PPSDM.11.
4. Belum terdapat cascading untuk indikator indeks manajemen risiko kepada seluruh Tim Manajemen Representatif sebagai pengelola risiko sebagaimana tercantum pada SK Tim Penyelenggara Sistem Pengendalian Intern (SPI) karena terdapat pembagian penugasan pada tim SPI menjadi tim pengelola manajemen risiko dan tim ISO 9001:2015.

3.3.1.2. MANAJEMEN MUTU ISO 9001:2015 PPSDM POM

Dalam rangka mewujudkan tata kelola organisasi yang efektif, transparan, dan akuntabel serta mendukung peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM), Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengawasan Obat dan Makanan (PPSDM POM) menerapkan Sistem Manajemen Mutu berdasarkan standar internasional ISO 9001:2015. Penerapan standar ini merupakan wujud komitmen organisasi dalam memastikan bahwa seluruh proses bisnis dilaksanakan secara terencana, terukur, terdokumentasi, dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan kepada pemangku kepentingan.

Sebagai unit kerja yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, PPSDM POM tidak hanya melaksanakan fungsi pengembangan kompetensi melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, tetapi juga memiliki peran penting dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi, pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), serta penguatan sistem akreditasi yang mendukung standar kompetensi sumber daya manusia di bidang pengawasan obat dan makanan. Selain itu, PPSDM POM juga berperan dalam menginternalisasikan nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara melalui penerapan Core Values ASN BerAKHLAK sebagai landasan budaya kerja dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi.

Melalui penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015, PPSDM POM berupaya memastikan bahwa seluruh proses yang

berkaitan dengan pengembangan kompetensi, sertifikasi, akreditasi, serta penguatan budaya kerja organisasi dapat dilaksanakan secara sistematis, terstandar, dan berkelanjutan sehingga mampu mendukung peningkatan profesionalisme sumber daya manusia di lingkungan BPOM.

a. Kebijakan Mutu PPSDM POM

Sebagai landasan dalam penerapan Sistem Manajemen Mutu, PPSDM POM menetapkan kebijakan mutu yang menjadi pedoman bagi seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kebijakan mutu tersebut mencerminkan komitmen organisasi dalam menyelenggarakan pengelolaan pengembangan sumber daya manusia secara profesional, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan kualitas layanan kepada pemangku kepentingan.

Kebijakan mutu PPSDM POM menekankan beberapa prinsip utama, antara lain pemenuhan persyaratan dan ketentuan yang berlaku, peningkatan kualitas layanan secara berkelanjutan, serta penguatan budaya kerja yang berintegritas, profesional, dan berorientasi pada hasil. Kebijakan mutu ini menjadi acuan dalam penyelenggaraan program pengembangan kompetensi, pelaksanaan sertifikasi profesi, pengelolaan lembaga sertifikasi profesi, serta berbagai kegiatan yang berkaitan dengan penguatan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan BPOM.

Dengan adanya kebijakan mutu yang jelas dan terarah, seluruh tim kerja di PPSDM POM diharapkan dapat melaksanakan proses kerja secara efektif dan selaras dengan visi, misi, serta tujuan strategis organisasi.

b. Ruang Lingkup Penerapan Manajemen Mutu

Ruang lingkup penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 di PPSDM POM mencakup seluruh proses penyelenggaraan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan BPOM. Proses tersebut meliputi perencanaan dan penyelenggaraan program pengembangan kompetensi, pelaksanaan sertifikasi kompetensi profesi, pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), serta penguatan sistem akreditasi yang mendukung standar kompetensi di bidang pengawasan obat dan makanan.

Selain itu, sistem manajemen mutu juga mencakup pengelolaan berbagai sumber daya yang mendukung pelaksanaan kegiatan

organisasi, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, teknologi informasi, serta berbagai fasilitas pendukung lainnya yang diperlukan dalam penyelenggaraan program pengembangan kompetensi dan sertifikasi profesi. Dengan ruang lingkup penerapan yang komprehensif tersebut, sistem manajemen mutu di PPSDM POM diharapkan mampu memastikan bahwa seluruh proses kerja berjalan secara terintegrasi, terstandar, dan selaras dengan tujuan organisasi dalam meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia di lingkungan BPOM.

c. Implementasi Sistem Manajemen Mutu

Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 di PPSDM POM didukung oleh berbagai dokumen mutu yang disusun secara sistematis sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Dokumen mutu tersebut meliputi pedoman mutu, standar operasional prosedur (SOP), instruksi kerja, serta berbagai formulir pendukung yang digunakan dalam pelaksanaan proses kerja.

Pengendalian dokumen dilakukan secara terstruktur guna memastikan bahwa setiap unit kerja menggunakan dokumen yang mutakhir dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, PPSDM POM juga melakukan pengendalian terhadap rekaman mutu sebagai bukti pelaksanaan kegiatan serta sebagai dasar dalam proses pemantauan dan evaluasi kinerja organisasi. Dalam implementasinya, seluruh pegawai di lingkungan PPSDM POM memiliki peran penting dalam memastikan bahwa setiap proses kerja dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen mutu yang menekankan pada pendekatan proses, pengambilan keputusan berbasis data, serta peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

d. Penerapan Siklus PDCA (*Plan, Do, Check, Action*)

Pelaksanaan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 di PPSDM POM mengacu pada pendekatan siklus manajemen *Plan–Do–Check–Act* (PDCA) yang bertujuan untuk memastikan terjadinya peningkatan berkelanjutan dalam setiap proses organisasi.

Pada tahap Plan, PPSDM POM melakukan perencanaan program pengembangan kompetensi, penyusunan rencana sertifikasi profesi, serta penetapan sasaran mutu organisasi yang

selaras dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan BPOM.

Tahap Do merupakan tahap pelaksanaan berbagai program yang telah direncanakan, termasuk penyelenggaraan kegiatan pelatihan, pengembangan kompetensi, pelaksanaan uji kompetensi melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), serta berbagai kegiatan yang mendukung peningkatan kapasitas dan profesionalisme pegawai.

Pada tahap Check, PPSDM POM melaksanakan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan melalui berbagai mekanisme, seperti pengukuran kinerja program, evaluasi kegiatan pelatihan, pemantauan pelaksanaan sertifikasi kompetensi, serta pelaksanaan audit internal terhadap penerapan sistem manajemen mutu.

Selanjutnya pada tahap Act, organisasi melakukan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi melalui pelaksanaan tindakan korektif dan tindakan pencegahan, serta penyempurnaan berbagai proses kerja guna meningkatkan efektivitas sistem manajemen mutu secara berkelanjutan.

e. Audit Internal Dan Tinjauan Manajemen

Dalam rangka memastikan efektivitas penerapan sistem manajemen mutu, PPSDM POM setiap tahun di audit oleh auditor internal terhadap berbagai proses kerja yang berada dalam ruang lingkup sistem manajemen mutu. Audit internal dilakukan untuk menilai kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

Hasil audit internal menjadi dasar dalam mengidentifikasi ketidaksesuaian maupun peluang perbaikan dalam pelaksanaan proses kerja organisasi. Selanjutnya, PPSDM POM melaksanakan tindakan korektif dan tindakan pencegahan guna memastikan bahwa setiap temuan audit dapat ditindaklanjuti secara efektif.

Berdasarkan Surat tugas Nomor PI.02.04.71.10.25.97 Audit Internal Sistem Manajemen Pengawasan Obat dan Makanan Terintegrasi Tahun 2025 dilaksanakan di PPSDM POM pada tanggal 29 sampai dengan 30 Oktober 2025 dengan auditor yang berasal dari Tim Kedeputan IV dan observer dari Biro Hukum dan Organisasi.

Dari hasil Audit yang telah dilakukan terdapat 7 (tujuh) temuan yang terdiri dari 7 Saran Perbaikan (AFI). Dibawah ini merupakan

uraian temuan yang disampaikan oleh Tim Auditor Internal sebagai berikut:

1. Penggunaan aplikasi dalam pendaftaran magang PKL pada SOP Makro POM 10.01/CFM.1/SOP.03 tidak masuk dalam bagan alur SOP Makro, baik sebelum diusulkan revisi maupun sesudah pengusulan ke Hukor.
2. Updating terkait dengan subsite QMS, dimana SOP Makro dan Mikro belum masuk dalam subsite QMS, perlu didorong dari Unit untuk adanya upaya tersebut.
3. Terkait dengan SOP Makro 10.01/CFM.1/SOP.04 terkait penilaian kompetensi mansoskul dijabarkan menggunakan aplikasi SIASN dan terintegrasi dengan rekomendasi pengembangan IDEAS, masukkan agar dalam usulan revisi dimasukkan nama aplikasi dan perannya dalam SOP.
4. Aplikasi IDEAS yang dikelola PPSDM memerlukan sosialisasi terkait beberapa penggunaan yang bersifat tertentu, seperti penggunaan oleh pihak eksternal dan input modul pelatihan oleh unit teknis misalnya melalui media sosial dari pihak PPSDM.
5. Sosialisasi K3 tingkat BPOM sudah diselenggarakan dari Biro Umum dan PPSDM menugaskan 2 orang untuk mengikuti sosialisasi tersebut, namun belum dilakukan desiminasi pada tingkat unit kerja.
6. Kegiatan penanganan K3 seperti perawatan dan pemeriksaan fungsi alat terkait K3 dan prosedurnya belum diaplikasikan optimal, perlu adanya penyusunan tim K3 yang diinisiasi oleh Biro Umum, serta kebijakan maupun peningkatan awareness K3.
7. Pada aplikasi Simphoni dan IDEAS belum terdapat ketentuan penggunaan konten materi, sebaiknya ditambahkan ketentuan untuk memberikan kutipan atau kredit kepada BPOM.

Terkait hal tersebut diatas terdapat beberapa rencana tindakan perbaikan pada PPSDM POM sebagai berikut:

1. Saat ini sedang dilakukan pembuatan draft revisi pedoman PKL/Magang, PKPA, dan Riset BPOM, penyesuaian di SOP Makro akan dilakukan setelah revisi pedoman Kepala BPOM.
2. Akan dibuatkan Nota dinas ke Biro Hukum dan Organisasi, untuk meminta dilakukan perbaikan sistem subsite QMS agar PPSDM dapat menambahkan SOP Makro dan Mikro pada subsite.

3. Akan mengajukan nota dinas pengajuan revisi SOP Makro 10.01/CFM.1/SOP.04 ke Biro Hukum dan Organisasi, perbaikan SOP dengan menambahkan keterangan aplikasi pada lingkup penilaian kompetensi mansoskul bukan teknis pada aktivitas di SOP.
4. Akan dilakukan sosialisasi dan bimbingan teknis penggunaan IDEAS oleh Unit Kerja di lingkungan BPOM pada awal tahun 2026.
5. Akan dilakukan sosialisasi internal tentang K3 di PPSDM POM.
6. Akan dibuatkan Nota Dinas ke Biro Umum terkait Pedoman Pelaksanaan K3, khususnya di Lantai 5 Gedung Batik, termasuk pembagian peran dan tanggungjawab dalam Implementasi K3 di BPOM.
7. Pembuatan SOP Mikro upload data/modul pembelajaran di Simphoni dan IDEAS yang utamanya menambahkan uraian ketentuan penggunaan data/informasi dari Simphoni dan IDEAS harus mencantumkan BPOM sebagai pemilik sumber/pemilik data/informasi.

Sampai dengan akhir tahun 2025, sebagian besar rencana tindak lanjut atas hasil audit telah berhasil diselesaikan, sementara sebagian lainnya direncanakan untuk ditindaklanjuti pada awal tahun 2026. Namun demikian, pada saat proses pemutakhiran data akan dilakukan, sistem pelaporan telah ditutup sehingga pembaruan data tidak dapat lagi dilakukan. Berdasarkan arahan auditor, sisa tindak lanjut tersebut selanjutnya direkomendasikan untuk dibahas dan dicatat dalam agenda Rapat Tinjauan Manajemen sebagai bagian dari mekanisme pengendalian dan evaluasi berkelanjutan terhadap penerapan sistem manajemen mutu.

Kegiatan Tinjauan Manajemen merupakan salah satu mekanisme penting dalam upaya peningkatan dan pemeliharaan efektivitas Sistem Manajemen Mutu di lingkungan PPSDM POM. Kegiatan ini dilaksanakan secara berkala oleh PPSDM POM sebagai forum evaluasi strategis yang melibatkan pimpinan dan unit terkait dalam menelaah kinerja sistem manajemen mutu secara menyeluruh.

Dalam forum Tinjauan Manajemen tersebut dilakukan evaluasi terhadap berbagai aspek penerapan sistem manajemen mutu, antara lain pencapaian sasaran mutu organisasi, hasil pelaksanaan audit internal, tingkat kepuasan pemangku kepentingan, serta efektivitas pelaksanaan tindakan perbaikan

dan peningkatan yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, diidentifikasi beberapa peluang peningkatan yang perlu menjadi perhatian dan tindak lanjut organisasi, antara lain sebagai berikut:

1. PPSDM POM menjadi acuan unit kerja di Badan POM dalam pelaksanaan Pengembangan Kompetensi.
2. Koordinasi lintas sektor dalam pengelolaan kompetensi ASN Badan POM yang cukup kuat.
3. Jumlah SDM POM yang tersertifikasi semakin meningkat sehingga meningkatkan efektifitas pengawasan obat dan makanan.
4. Perkembangan dan pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran dan pengembangan kompetensi SDM antara lain:
5. Pelaksanaan webinar.
6. Penyediaan e-Learning melalui aplikasi IDEAS dan SiPandai.
7. Manajemen pengetahuan melalui aplikasi Simponi.
8. Pelaksanaan online assessment melalui aplikasi Psikotes Online, SiPenaTemanku, dan Penkomtek.
9. Pengembangan fitur PKL / Magang / Penelitian Badan POM, Virtual Front Office PPSDM POM, integrasi layanan informasi, dan Konsultasi Online pada subsite ppsdm.go.id.
10. Pemanfaatan konsultasi online melalui WhatsApp SAPA PPSDM POM.
11. Pemanfaatan WhatsApp Blast untuk penyebarluasan informasi pendaftaran dan teknis pelaksanaan kegiatan serta informasi pelayanan terkini.
12. Pemanfaatan media sosial PPSDM POM untuk publikasi pelayanan.
13. Kolaborasi penilaian kompetensi dengan kementerian lembaga/Instansi daerah.
14. Akreditasi Perpustakaan dan Pengembangan layanan perpustakaan, diantaranya Pojok Baca, Bedah Buku, Meningkatkan kunjungan, Revitalisasi kebijakan keanggotaan perpustakaan.

Adanya berbagai generasi yang berinteraksi secara dinamis di dalam lingkungan kerja. Pengembangan SDM sejalan dengan prioritas pembangunan pemerintahan yang dituangkan dalam RPJMN Tahun 2025-2029. Cakupan ruang lingkup pengawasan Obat dan Makanan yang dilakukan oleh Badan POM semakin

meningkat, sistem birokrasi yang semakin dinamis, sehingga pemenuhan kompetensi SDM menjadi tanggung jawab PPSDM POM. Undang-Undang ASN No 20 Tahun 2023 menegaskan pentingnya Manajemen Kompetensi yang meliputi penilaian dan pengembangan kompetensi SDM.

Upaya lain untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas sistem manajemen mutu PPSDM POM, perlu dilakukan secara berkesinambungan dalam:

1. Memastikan proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan tindak lanjut prosedur kerja dan pelayanan sesuai dengan manajemen mutu yang berlaku di lingkungan Badan POM.
2. Melaksanakan rapat rutin Monitoring dan Evaluasi Kinerja dan Anggaran PPSDM POM.
3. Sosialisasi secara terus-menerus terkait penerapan Sistem Manajemen Mutu kepada seluruh pegawai PPSDM POM, yang mana telah dilaksanakan Awareness Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 secara hybrid pada 15 April 2025 serta Pembelajaran Mandiri Sistem Manajemen Risiko melalui Aplikasi IDEAS (Integrated Development and Training Information System) untuk pegawai PPSDM POM.
4. Telah dilakukan sosialisasi terkait indikator kerja utama PPSDM POM dan Renstra PPSDM POM 2025-2029 pada tanggal 16 Juni 2025.
5. Telah dilakukan sosialisasi RB, SOP, serta Pelayanan Publik yang dilakukan setiap hari senin setelah Apel (pelaksanaan tanggal 17 maret sampai dengan 16 Juni 2025) dan untuk CPNS dan PPPK tahun 2025 dilakukan pada bulan juli dan agustus 2025.
6. Penyusunan skema SKKNI pada semua komoditi yang diawasi Badan POM secara bertahap, yang sudah ada terkait pangan dan kosmetik.
7. Mempertahankan dan berupaya meningkatkan kualitas pelayanan terkait dengan penetapan status akreditasi dan lisensi meliputi:
 - a. Lisensi LSP Badan POM.
 - b. Akreditasi A Penyelenggara Penilaian Kompetensi PNS.
 - c. Akreditasi Bintang 1 Lembaga Penyelenggaraan Program Pelatihan Teknis.
 - d. Akreditasi A Program Pelatihan Teknis Bidang Pengawasan OM.

- e. Akreditasi B Program Pelatihan Fungsional Bidang Pengawasan OM.
 - f. Status Terakreditasi Lembaga Pengakreditasi Program Pelatihan Teknis Bidang Pengawasan Obat dan Makanan.
8. Akreditasi Perpustakaan dalam rangka meningkatkan kualitas dan pelayanan Perpustakaan BPOM.
 9. Sudah dilakukan pemetaan kompetensi dan potensi bagi seluruh pegawai di PPSDM POM
Hal-hal yang perlu di tindaklanjuti diantaranya adalah:
 1. Melakukan reviu SOP.
 2. Melakukan pra-sensus terhadap aset BMN.
 3. Persiapan penilaian re-akreditasi terhadap lembaga penilaian kompetensi.
 4. Persiapan relisensi LSP BPOM.
 5. Mengawal pengesahan revisi pedoman tubel, petunjuk teknis dan pelaksanaan JF PFM, pedoman penyelenggaraan pelatihan pengawas keamanan pangan kabupaten/kota dan penyuluh keamanan pangan, dan pedoman pelaksanaan uji kompetensi teknis JF PFM.
 6. Mengawal pelaksanaan akreditasi perpustakaan.
 7. Penyusunan AKPK Organisasi dan PPSDM 2026-2029.
- f. Penguatan Budaya Mutu Dan Core Values ASN BerAKHLAK**
Penerapan Sistem Manajemen Mutu di PPSDM POM juga diarahkan untuk mendukung penguatan budaya kerja organisasi melalui internalisasi nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara, yaitu BerAKHLAK yang meliputi Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, termasuk dalam penyelenggaraan program pengembangan kompetensi, pelaksanaan sertifikasi profesi, serta berbagai kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas layanan kepada pemangku kepentingan. Melalui penguatan budaya mutu yang selaras dengan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK, PPSDM POM berupaya menciptakan lingkungan kerja yang profesional, berintegritas, serta mampu mendorong peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

g. Sinergi Sistem Manajemen Mutu Dengan Penguatan Tata Kelola Organisasi

Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 di PPSDM POM juga memiliki keterkaitan erat dengan upaya penguatan tata kelola organisasi, termasuk dalam mendukung pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Sistem manajemen mutu memberikan kerangka kerja yang sistematis dalam pengelolaan proses bisnis organisasi, termasuk penguatan standar operasional prosedur, pengendalian dokumen, pengukuran kinerja, serta mekanisme evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Hal tersebut sejalan dengan prinsip-prinsip pembangunan Zona Integritas yang menekankan transparansi, akuntabilitas, serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

Melalui penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 secara konsisten dan berkelanjutan, PPSDM POM terus berupaya meningkatkan kualitas tata kelola organisasi serta penyelenggaraan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan BPOM, sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

BAB IV

KENDALA

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) POM pada Tahun 2025 telah melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan mandat yang ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan POM dan melaksanakan berbagai kegiatan sesuai dengan alokasi anggaran yang tersedia. Pelaksanaan program dan kegiatan secara umum berjalan sesuai rencana dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian sasaran organisasi.

Meskipun demikian, dalam implementasinya masih terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi tingkat efektivitas dan optimalisasi pelaksanaan kegiatan. Kendala tersebut perlu dicermati secara sistematis sebagai bagian dari proses evaluasi kinerja organisasi, guna memastikan bahwa setiap program yang dilaksanakan dapat terus ditingkatkan kualitas dan dampaknya.

Sehubungan dengan hal tersebut, pada bagian berikut disajikan uraian mengenai berbagai kendala yang dihadapi selama pelaksanaan program dan kegiatan PPSDM POM Tahun 2025, baik yang bersifat internal maupun eksternal, sebagai dasar dalam merumuskan langkah-langkah perbaikan dan penguatan kinerja ke depan.

Pertama, dari aspek sumber daya manusia, masih terdapat keterbatasan jumlah pegawai dibandingkan dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan analisis beban kerja, tingkat pemenuhan pegawai baru mencapai sekitar 51,25%, sehingga masih terdapat gap yang cukup signifikan. Kondisi ini berdampak pada tingginya beban kerja pegawai yang ada serta potensi keterbatasan dalam optimalisasi pelaksanaan program secara menyeluruh.

Kedua, dari aspek pengelolaan dan pelaksanaan program pengembangan kompetensi, terdapat tantangan dalam koordinasi lintas tim kerja, terutama pada kegiatan yang melibatkan banyak unit pelaksana. Hal ini berdampak pada proses monitoring dan evaluasi capaian kinerja yang memerlukan sinkronisasi data dari berbagai sumber agar menghasilkan data yang valid dan akurat.

Ketiga, terdapat penyesuaian kebijakan anggaran, khususnya pada semester pertama Tahun 2025, yang mempengaruhi jadwal pelaksanaan kegiatan. Beberapa program harus mengalami penjadwalan ulang, sehingga membutuhkan fleksibilitas dan penyesuaian strategi dalam pelaksanaannya agar target kinerja tetap dapat tercapai.

Keempat, dari sisi sistem pengukuran kinerja, adanya perubahan pendekatan perhitungan Indikator Kinerja Utama (IKU) dibandingkan tahun sebelumnya menimbulkan tantangan dalam adaptasi, baik dalam perencanaan maupun

pelaporan capaian. Hal ini memerlukan pemahaman yang lebih komprehensif dari seluruh unit terkait agar implementasinya konsisten.

Kelima, dalam hal pemanfaatan teknologi pembelajaran, meskipun telah dilakukan pengembangan e-learning dan metode blended learning, masih terdapat tantangan dalam optimalisasi pemanfaatannya, baik dari sisi kesiapan infrastruktur maupun literasi digital sebagian pengguna.

Keenam, dari aspek ketersediaan sarana dan prasarana, meskipun secara umum telah memadai, namun peningkatan kebutuhan kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi memerlukan penguatan fasilitas pembelajaran yang lebih modern dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Kendala-kendala tersebut menjadi bagian penting dalam proses evaluasi organisasi guna mendorong perbaikan berkelanjutan dalam pelaksanaan program dan peningkatan kinerja PPSDM POM di masa mendatang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Pelaksanaan tugas dan fungsi PPSDM POM sepanjang Tahun 2025 menunjukkan kinerja yang positif dalam mendukung pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Badan POM. Berbagai program strategis, mulai dari penyusunan standar kompetensi, pelaksanaan pelatihan, sertifikasi, hingga penguatan tata kelola organisasi, telah dilaksanakan secara terarah dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kapasitas aparatur.

Capaian tersebut didukung oleh komitmen organisasi dalam mengelola sumber daya secara efektif, mengembangkan inovasi pembelajaran, serta memperkuat kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan. Peningkatan jumlah dan ragam kegiatan pelatihan, pemanfaatan metode pembelajaran nonklasikal, serta penguatan monitoring dan evaluasi menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja yang melampaui target pada beberapa indikator.

Namun demikian, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, antara lain keterbatasan sumber daya manusia, dinamika kebijakan anggaran, serta kebutuhan peningkatan sistem dan sarana pendukung pembelajaran. Kendala tersebut menjadi bahan evaluasi untuk perbaikan dan penguatan kinerja organisasi ke depan.

Secara keseluruhan, PPSDM POM telah menunjukkan peran strategisnya sebagai penggerak pengembangan kompetensi SDM pengawasan obat dan makanan dalam mendukung terwujudnya organisasi yang profesional, adaptif, dan berdaya saing.

5.2. SARAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja PPSDM POM di masa mendatang, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan antara lain:

1. Penguatan Sumber Daya Manusia

Perlu dilakukan upaya percepatan pemenuhan kebutuhan pegawai sesuai analisis beban kerja, serta optimalisasi pemanfaatan SDM yang ada melalui pengembangan kompetensi dan redistribusi tugas yang efektif.

2. Peningkatan Koordinasi dan Integrasi Data

Diperlukan penguatan mekanisme koordinasi lintas unit kerja serta pengembangan sistem integrasi data untuk mendukung proses monitoring dan evaluasi yang lebih akurat dan real-time.

3. Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Pembelajaran

Pengembangan platform e-learning dan sistem pembelajaran digital perlu terus ditingkatkan, disertai dengan peningkatan literasi digital bagi seluruh pengguna.

4. Penguatan Perencanaan dan Fleksibilitas Program

Perencanaan program perlu semakin adaptif terhadap dinamika kebijakan, khususnya terkait pengelolaan anggaran, sehingga pelaksanaan kegiatan dapat tetap berjalan optimal.

5. Peningkatan Sarana dan Prasarana Pembelajaran

Perlu dilakukan pengembangan fasilitas pembelajaran yang lebih modern dan berbasis teknologi untuk mendukung efektivitas program pengembangan kompetensi.

6. Penyempurnaan Sistem Pengukuran Kinerja

Diperlukan sosialisasi dan penguatan pemahaman terkait indikator kinerja serta metodologi pengukurannya agar implementasi IKU dapat berjalan konsisten dan optimal.

Dengan memperhatikan berbagai saran tersebut, diharapkan PPSDM POM dapat terus meningkatkan kualitas kinerja dan kontribusinya dalam pengembangan SDM pengawasan obat dan makanan secara berkelanjutan.



PPSDM POM

Pusat Pengembangan
Sumber Daya Manusia
Pengawasan Obat dan Makanan

“

Educate, Engage, Empower

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

”



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



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