

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan PEKPPP Mandiri di lingkup BPOM ternyata dipengaruhi oleh aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Rinciannya dapat diperiksa sebagai berikut:

1. Komunikasi.

Komunikasi yang dilakukan baik antara Kementerian PAN-RB dengan BPOM maupun antara BPOM dengan UPP di lingkup lembaganya sudah berjalan cukup baik. Pelaksanaan komunikasi telah didasarkan atas perintah yang jelas dan arahan yang berjenjang. Pelaksanaan PEKPPP Mandiri di BPOM telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) BPOM. Selain itu, pelaksanaan PEKPPP Mandiri di BPOM dituangkan dalam aturan-aturan yang lebih teknis seperti Surat Sekretaris Utama dan Surat Keputusan BPOM.

Proses kejelasan informasi yang disampaikan antara BPOM dengan UPP juga didasarkan atas rangkaian kegiatan dalam pelaksanaan PEKPPP Mandiri ini. Di mulai dari pelaksanaan *Workshop* Persamaan Persepsi, *Entry Meeting*, Wawancara dan Verifikasi Data, Panel Hasil Penilaian, serta diakhiri dengan kegiatan *Exit Meeting*, seluruhnya dapat dijalankan dengan baik oleh BPOM. Melalui rangkaian kegiatan tersebut, UPP tentu lebih

memahami mekanisme yang akan dijalankan dalam proses PEKPPP Mandiri.

Kehadiran Kementerian PAN-RB selaku pengampu kebijakan PEKPPP di tingkat Nasional juga tentu saja menambah wawasan yang diterima oleh BPOM. Dalam hal ini, BPOM berupaya mengawal jalannya penilaian PEKPPP Mandiri guna mendorong seluruh UPP mampu menyediakan data dukung yang dibutuhkan dalam penilaian yang akan dilakukan nantinya. Namun demikian, terkait dengan aturan hukum yang dimiliki oleh Kementerian PAN-RB, perlu adanya perubahan dalam peraturan yang sudah lama agar dapat disesuaikan dengan dinamika perubahan masyarakat saat ini.

Berdasarkan aspek komunikasi yang telah dijelaskan tersebut, dapat diketahui bahwa aspek komunikasi di BPOM telah berjalan dengan sistematis, jelas, dan konsisten. Hal ini kemudian mempengaruhi implementasi kebijakan PEKPPP Mandiri yang dijalankan oleh BPOM. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek komunikasi mempengaruhi implementasi kebijakan yang dibuktikan dengan capaian dari pelaksanaan PEKPPP Mandiri di BPOM.

2. Sumber Daya.

Keberhasilan dari BPOM dalam menyelenggarakan PEKPPP Mandiri pada unit-unit instansinya dapat terwujud karena adanya dukungan sumber daya yang memadai. Sumber daya yang dimaksud tersusun atas sumber daya manusia, sumber daya anggaran, fasilitas,

serta informasi dan kewenangan. Berdasarkan pelaksanaannya, sumber daya manusia merupakan aspek yang cukup esensial bagi BPOM dalam memperoleh nilai yang prima. Capaian yang diterima oleh BPOM merupakan hasil dari adanya keselarasan *mindset* seluruh sumber daya manusianya dalam pelaksanaan penilaian PEKPPP Mandiri.

Sumber daya manusia yang ada juga telah memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai dan seimbang. Peningkatan kualitas dari sumber daya manusia yang ada di BPOM juga disebabkan karena adanya kegiatan Bimbingan Teknis untuk seluruh UPP yang terlibat. Sepanjang tahun BPOM melaksanakan bimtek yang berkenaan dengan aspek-aspek yang dinilai dalam PEKPPP dengan tujuan agar seluruh UPP yang dinilai memahami penilaian yang dilaksanakan. Selain itu, melalui bimtek tersebut, UPP juga di dorong untuk nantinya mampu menyediakan data dukung yang relevan dengan indikator yang dibahas.

Sumber daya anggaran juga menjadi salah satu komponen yang membantu keberhasilan capaian PEKPPP dilakukan. BPOM telah mengalokasikan anggaran khusus untuk keberlangsungan seluruh kegiatan yang ditunjukkan untuk mengawal jalannya PEKPPP. Kecukupan anggaran yang ada di BPOM untuk penilaian PEKPPP Mandiri ini mendukung terlaksananya kegiatan mulai dari *Workshop* Persamaan Persepsi sampai dengan kegiatan *Exit Meeting*. Selain itu, anggaran yang tersedia juga digunakan untuk kegiatan bimtek yang diberikan ke beberapa UPP di lingkup BPOM.

Informasi dan kewenangan dari BPOM juga sama pentingnya dalam pelaksanaan penilaian PEKPPP. Kepatuhan dari sumber daya manusia dalam mendorong terwujudnya implementasi kebijakan PEKPPP Mandiri di BPOM juga menjadi hal yang mempengaruhi capaian nilai PEKPPP Mandiri yang prima. Dalam hal ini, seluruh SDM di BPOM secara bersama-sama telah patuh untuk melaksanakan program PEKPPP Mandiri pada lingkup BPOM.

Kepatuhan tersebut timbul sebagai akibat dari adanya tuntutan target kinerja yang dilakukan secara berjenjang dari nilai organisasi, nilai pimpinan, sampai dengan nilai masing-masing *PIC* yang mengampu aspek-aspek dalam penilaian PEKPPP. Untuk meningkatkan kepatuhan bagi para UPP, BPOM telah menuangkan target kinerja yang perlu dicapai oleh masing-masing UPP sebagaimana yang dicantumkan dalam Renstra BPOM. Apabila UPP tidak mampu memberikan data dukung yang sesuai dan tepat waktu, maka BPOM berhak menggunakan kewenangannya untuk mengirimkan Surat Teguran Tertulis yang ditandatangani oleh Kepala Sekretariat Utama BPOM. Namun dalam pelaksanaannya, sebagian besar UPP telah menaati penilaian PEKPPP sebagai bagian dari perbaikan yang perlu dilakukan.

Aspek sumber daya turut mempengaruhi implementasi kebijakan PEKPPP Mandiri di BPOM. Melalui ketersediaan SDM yang kompeten, anggaran yang mencukupi, fasilitas yang memadai, serta informasi dan kewenangan yang jelas, BPOM mampu mencapai hasil

nilai prima dalam penilaian PEKPPP Mandiri di UPP lingkupnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek sumber daya turut memiliki pengaruh terhadap implementasi kebijakan.

3. Disposisi.

Disposisi atau yang berkenaan dengan hal ini adalah karakteristik dan kecenderungan sikap yang dimiliki oleh Pelaksana Kebijakan. Kemampuan dari Pelaksana Kebijakan dapat terlihat dari capaian hasil yang diperoleh dari masing-masing UPP pada lingkup BPOM terhadap penilaian PEKPPP Mandiri yang dilakukan.

Sikap para pelaksana kebijakan PEKPPP Mandiri khususnya pada mereka yang berada di UPP dinilai sudah cukup baik. Hal ini didasarkan atas capaian hasil PEKPPP yang didapatkan oleh seluruh UPP di BPOM sebagian besar telah memperoleh nilai prima. Perolehan nilai tersebut didasarkan atas kedisiplinan UPP dalam menghadiri berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh BPOM seperti kegiatan bimtek. Sebagian besar Pelaksana Kebijakan telah patuh untuk melaksanakan PEKPPP Mandiri ini juga karena didasarkan atas target kinerja yang perlu mereka capai dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Karakteristik dari pimpinan dapat terlihat dengan adanya komitmen kuat dari pimpinan BPOM untuk turut menyelenggarakan penilaian PEKPPP di unitnya. Timbulnya komitmen kuat dari para pimpinan disebabkan karena para pimpinan juga memiliki target kinerja yang perlu dicapai. Setiap pimpinan memiliki unit yang menjadi

binannya, nilai-nilai dari unit yang dibinanya akan diakumulasi dan menjadi nilai yang didapatkan oleh pimpinan tersebut. Untuk itu, diperlukan adanya dukungan dari pimpinan agar seluruh unit mampu memperoleh nilai yang prima.

Strategi yang diterapkan untuk meningkatkan komitmen pimpinan dan sikap para pelaksana kebijakan di UPP terhadap pelaksanaan PEKPPP Mandiri dinilai sudah cukup efektif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek disposisi juga mempengaruhi implementasi kebijakan PEKPPP Mandiri yang dilakukan. Hal ini dibuktikan dengan capaian sebagian besar UPP yang sudah mendapatkan nilai dengan kategori prima.

4. Struktur Birokrasi.

Struktur birokrasi yang ada di BPOM dinilai sudah cukup baik dalam mendukung program PEKPPP Mandiri yang dilakukan. Saat ini struktur birokrasi yang dimiliki oleh BPOM berupa tim kerja. Dalam mengemban tugas, Tim Kerja Pengembangan Pelayanan Publik menjadi lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini karena struktur birokrasi yang ada tidak terfragmentasi oleh struktur yang terlalu panjang.

Tugas utama dari tim tersebut yakni untuk memastikan bahwa pelayanan publik yang dilakukan oleh unit-unit BPOM telah dilaksanakan secara memadai. Untuk itu, melalui penilaian PEKPPP Mandiri, tim kerja dapat lebih fokus untuk melakukan pembinaan dan

pendampingan terhadap unit-unit yang akan di evaluasi. Dampak utama yang dirasakan setelah perubahan struktur birokrasi yang dilakukan yakni Tim Kerja dapat meraih berbagai penghargaan atas kompetensi yang berkenaan dengan pelayanan publik karena pekerjaan yang dilakukannya sudah lebih fokus.

Struktur birokrasi yang ada di BPOM khususnya dalam pelaksanaan PEKPPP Mandiri juga berkenaan dengan pembentukan kelompok pelaksana kebijakan. Koordinasi yang dilakukan antar kelompok tersebut juga berjalan dengan baik. Koordinasi tersebut juga dibuktikan dengan adanya kegiatan *Workshop* Persamaan Persepsi dan Panel Hasil PEKPPP Mandiri yang ditunjukkan untuk menyamakan pandangan dan koordinasi yang akan dilakukan.

Adanya struktur birokrasi yang jelas dalam pelaksanaan koordinasi dengan seluruh kelompok pelaksana kebijakan, tentu mempengaruhi pelaksanaan PEKPPP Mandiri di BPOM. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek struktur birokrasi turut mempengaruhi implementasi kebijakan PEKPPP Mandiri yang ada di BPOM dengan dibuktikan dari tercapainya nilai PEKPPP Mandiri yang prima.

5.2.Implikasi.

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dijelaskan, berikut adalah implikasi yang dipaparkan oleh peneliti sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas implementasi program Pemantauan dan Evaluasi Kinerja

Penyelenggara Pelayanan Publik (PEKPPP) Mandiri di lembaga Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM):

1. Dalam aspek komunikasi yang dijalankan sudah cukup baik namun masih terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan khususnya pada sub-aspek konsistensi informasi. Hal tersebut dapat diperbaiki dengan cara yakni peraturan dan mekanisme dalam penilaian PEKPPP dapat dibuat secara konsisten dan digunakan dalam jangka waktu beberapa tahun. Tujuannya agar perubahan yang terjadi tidak terlalu cepat agar UPP dapat menyesuaikannya dengan baik.
2. Dalam aspek sumber daya secara keseluruhan sudah baik. Namun demikian, pada sub-aspek SDM tepatnya pada pelaksanaan kegiatan Bimbingan Teknis dapat dilakukan peningkatan yakni dengan cara menyertakan sertifikat yang diperuntukkan bagi seluruh pelaksana kebijakan PEKPPP Mandiri setelah dilakukan bimtek. Hal tersebut dapat dilakukan baik yang berada di lingkup BPOM maupun Kementerian PAN-RB di mana SDM hendaknya diberikan sertifikasi yang menandakan bahwa SDM yang terlibat dalam penilaian PEKPPP telah memiliki kompetensi yang terakreditasi.
3. Dalam aspek disposisi, karakteristik pimpinan dan pelaksana kebijakan dalam menjalankan penilaian PEKPPP Mandiri di BPOM dinilai sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dipertahankan dengan cara menetapkan target kinerja yang perlu dicapai sebagaimana yang telah tertuang di dalam

Rencana Strategis (Renstra) BPOM untuk mempertahankan komitmen pimpinan dan pelaksana kebijakan dalam penilaian PEKPPP Mandiri.

4. Dalam aspek struktur birokrasi, koordinasi yang dilakukan oleh BPOM sudah baik dan perlu dipertahankan dengan cara menjaga harmonisasi yang baik antar kelompok atau Tim Penilai yang menjalankan kebijakan PEKPPP Mandiri pada UPP yang berada di BPOM melalui berbagai kegiatan yang dilaksanakan seperti pada saat *Workshop* Persamaan Persepsi dan kegiatan Panel Hasil PEKPPP BPOM.

