

BAB I

PENDAHULUAN

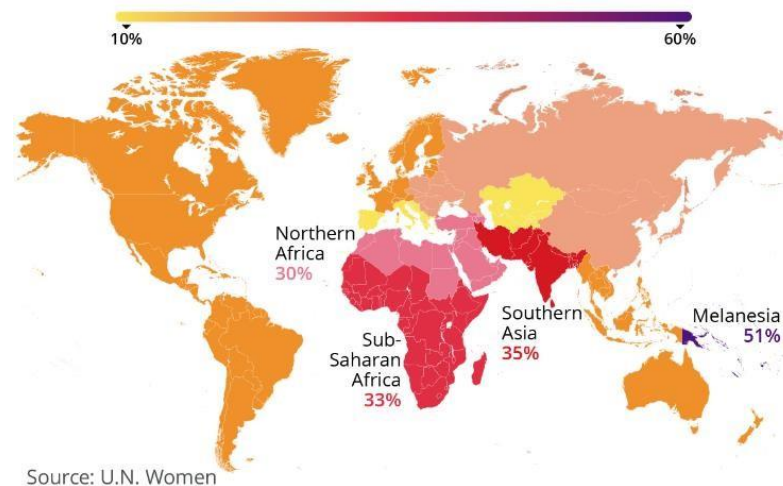
1.1 Latar Belakang

Isu kekerasan berbasis gender ini merupakan hal yang menjamah seluruh dunia, terkhusus yang dialami pada perempuan. Kekerasan seperti ini dinilai sebagai hambatan utama dalam mencapai pembangunan, perdamaian, serta pemenuhan hak asasi perempuan dalam tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs). Secara keseluruhan, janji tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) untuk tidak meninggalkan siapapun tidak dapat dipenuhi tanpa mengakhiri kekerasan terhadap perempuan. Di dalam poin kelima pembangunan berkelanjutan juga telah disampaikan secara eksplisit bahwa pencapaian utama dari adanya transisi dari tujuan pembangunan milenium (MDGs) ke SDGs adalah dengan menghapus kekerasan terhadap perempuan (*Violence Against Women*) demi tercapainya tujuan kesetaraan gender.

Transisi tujuan pembangunan milenium (MDGs) ke tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) diadopsi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 2015. Semua negara anggota PBB mendukungnya sebagai seruan universal untuk melestarikan dunia, memastikan semua orang memiliki keharmonisan, kemakmuran, dan perdamaian, serta mengakhiri kemiskinan (Milivojevic, *et., al.*, 2020). Ketujuhbelas tujuan yang saling terkoneksi di dalam SDGs tersebut merupakan satu kesatuan yang terintegrasi. PBB telah merancang bidang-bidang yang harus dipusatkan oleh negara-negara dalam upaya kesetaraan gender. Target ini terutama mencakup penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap

perempuan di manapun. Selain itu, program ini juga menargetkan penghapusan kekerasan terhadap perempuan di ruang publik maupun privat yang di dalamnya juga menyangkut perdagangan manusia, eksploitasi seksual, dan bentuk-bentuk eksploitasi lainnya (Jameel & Waseem, 2021).

Meskipun PBB telah gencar menyuarakan poin kelima dari tujuan pembangunan berkelanjutan, namun tidak juga menghentikan adanya diskriminasi terhadap perempuan di seluruh dunia. Sudah banyak sekali kajian dan pengaturan beberapa konvensi secara eksplisit dan khusus menyatakan bahwa perempuan merupakan kelompok yang rentan seiring dengan kelompok anak, kelompok pengungsi, dan kelompok rentan lainnya. Kerentanan perempuan sebagai korban kekerasan menyebabkan tingkat ketakutan akan kejahatan perempuan (*fear of crime*) lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Mengacu pada data yang disajikan PBB pada tahun 2023 secara keseluruhan diperkirakan ada sekitar 736 juta perempuan di seluruh dunia yang merupakan target korban kekerasan fisik dan/atau kekerasan seksual, yang mana jumlah ini merupakan satu dari tiga total populasi perempuan di dunia.



**Gambar 1.1 Persebaran Kekerasan Terhadap Perempuan di Dunia
Tahun 2021**

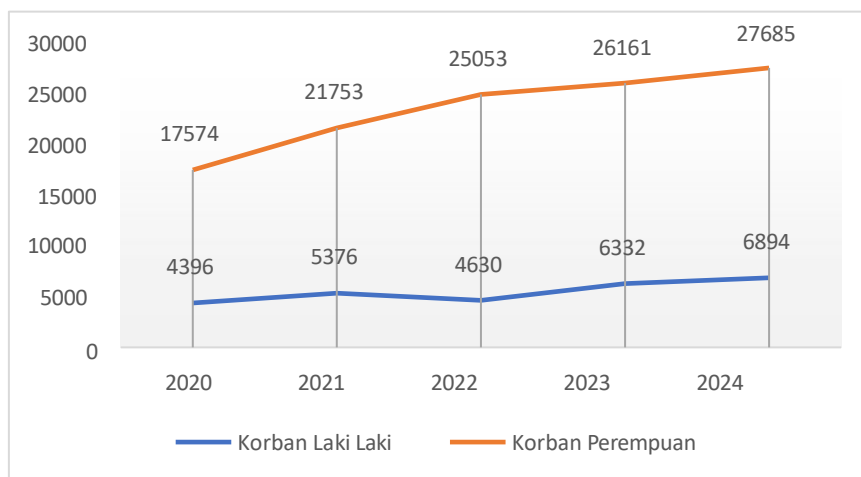
Sumber: U.N Women, 2021.

Kekerasan terhadap perempuan (*violence against women*) merupakan salah satu isu publik yang sangat krusial dan banyak dibahas di lingkup akademis maupun media massa. Isu ini semakin mencuat karena banyak ditemukan fakta bahwa tindak kekerasan terhadap perempuan semakin marak terjadi pada dekade ini. Permasalahan yang sudah berlangsung lama terjadi ini menjadi perhatian global, bahkan telah diakomodasi dalam dokumen hukum dan kebijakan internasional (Ningrum & Hijri, 2021). *UN Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women* (CEDAW) merupakan bentuk manifestasi dari upaya internasional dalam menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan. CEDAW yang diberlakukan pada tahun 1981 ini diidentifikasi oleh banyak negara sebagai gerakan untuk memerangi segala bentuk diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan serta menjadikannya sebagai komponen legal.

Sejalan dengan komitmen Indonesia untuk meneruskan amanat CEDAW dalam menghapus segala bentuk diskriminasi yang dialami perempuan ini

dituangkan dalam Undang-Undang Dasar 1945. Mengacu pada pasal 28 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang terbebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif. Dengan demikian, baik perempuan maupun laki-laki memiliki hak yang sama atas kesempatan berpartisipasi dalam setiap aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Namun dalam penerapannya, perempuan masih tertinggal dan termarginalkan dalam bidang ekonomi, pendidikan, pekerjaan, maupun politik.

Pada era globalisasi yang semakin modern ini tentunya banyak teknologi informasi digunakan untuk menyuarakan isu-isu kekerasan dengan tujuan untuk menghentikan diskriminasi dan penindasan terhadap perempuan. Namun, faktanya dengan kemajuan teknologi dan masifnya gerakan anti kekerasan pada perempuan ini tidak juga mampu menekan angka kekerasan yang dialami para perempuan terkhusus di Indonesia. Kekerasan terhadap perempuan merupakan fenomena yang tidak berujung meskipun didukung oleh berbagai bentuk perubahan serta kemajuan teknologi sekalipun (Alhakim, 2021:116). Berikut grafik jumlah kasus kekerasan berbasis gender di Indonesia.



Gambar 1.2 Jumlah Kasus Kekerasan Berbasis Gender di Indonesia

Sumber: Simfoni PPPA, 2024.

Tindakan kekerasan kerap kali dianggap biasa dan terus terulang karena masih adanya pemikiran yang menganggap bahwa kedudukan perempuan tidak sama atau dalam artian di bawah laki-laki. Hal ini menyebabkan mayoritas laki-laki merasa lebih kuat dan sering menimbulkan tindak kekerasan baik fisik maupun psikis. Pendapat ini didukung oleh pemikiran Riyanto (2020:4) dimana isu kekerasan terhadap perempuan disebabkan oleh multi sebab yakni faktor budaya dan sejarah yang telah mengakar lama di dalam lingkungan sosial masyarakat, kemudian didukung dengan adanya faktor agama dan faktor ekonomi yang semakin memperkuat kedudukan laki-laki.

Data yang disajikan oleh Kementerian Perlindungan Perempuan dan Anak Republik Indonesia mengindikasikan bahwa tingkat kekerasan terhadap perempuan di Indonesia merupakan hal yang cukup substansial dan membuat pemerintah bersama dengan lembaga-lembaga layanan terkait perlu segera melakukan upaya untuk menanggulangi hal tersebut dengan berbagai macam pencegahan dan

penanganan kasus kekerasan. Pada Perpres No.18 Tahun 2014 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Perempuan dan Anak dalam Konflik Sosial menjamin upaya penanggulangan terhadap tindak kekerasan terhadap perempuan. Regulasi tersebut yang kemudian dijadikan basis acuan setiap pemerintah daerah di seluruh Indonesia untuk menindaklanjuti dan berperan langsung dalam memberikan layanan pencegahan dan penanganan terhadap perempuan korban kekerasan di wilayahnya.



Gambar 1.3 Gambar Grafik Korban Kekerasan Perempuan Nasional Berdasarkan Provinsi Tahun 2024

Sumber: ppid.dp3akb.jatengprov.go.id

Angka kasus kekerasan terhadap perempuan merupakan suatu fenomena gunung es dimana kasus kekerasan yang dilaporkan nampak sedikit, padahal sebenarnya ada banyak kasus yang tidak nampak dan menguap (Yentriyani, Ketua Komnas Perempuan, 2024). Dengan demikian, premis yang digunakan untuk mengkaji penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan adalah apakah Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan

Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Provinsi Jawa Tengah telah berhasil dalam sosialisasinya dan menggandeng masyarakat untuk tidak takut melapor atau masyarakat itu sendiri yang masih menilai bahwa kasus kekerasan merupakan sebuah aib, sehingga mereka enggan untuk melapor.

Keragaman jenis kekerasan yang dialami korban berarti bahwa pendekatan untuk memerangi kekerasan terhadap perempuan bervariasi di setiap wilayah. (Utaminingsih, 2023). Akan tetapi, pelaksanaan program penanganan korban kekerasan terhadap perempuan masih bersifat setralistik melalui dinas terkait. Hal ini disebabkan oleh faktor budaya masyarakat yang menganggap bahwa korban kekerasan merupakan ranah privat dan sebuah aib bagi masyarakat (Jadi, 2021). Membuntut dilema tersebut, keterbatasan kapasitas dan keseriusan pemerintah daerah dan aparat penegak hukum dalam menegakkan hak-hak korban kekerasan menghambat proses penanganan (Muticara, *et. al.*, 2024). Berdasarkan data yang disajikan DP3AP2KB Provinsi Jawa Tengah, perempuan banyak mengalami berbagai jenis kasus kekerasan yang pada tiap tahunnya mengalami perkembangan yang fluktuatif.

Tabel 1.1 Kekerasan Perempuan Berdasarkan Jenis Kekerasan Provinsi Jawa Tengah Tahun 2020-2024

Uraian	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Jenis kekerasan yang dialami korban perempuan:					
1. Fisik	484	539	495	439	539
2. Psikis	297	372	405	335	410
3. Seksual	126	145	186	202	218
4. Penelantaran	119	135	117	107	87
5. <i>Trafficking</i>	5	10	2	8	2
6. Eksploitasi	0	7	9	7	8
7. Lainnya	26	47	60	42	40
Jumlah	1.057	1.255	1.274	1.140	1.304

Sumber: *ppid.dp3akb.jatengprov.go.id*

Angka kekerasan terhadap perempuan di Jawa Tengah menunjukkan dinamika yang signifikan. Penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan perlu diutamakan. Pembentukan UPTD PPA di tingkat daerah diperlukan untuk memberikan layanan kepada perempuan dan anak yang mengalami kekerasan, diskriminasi, perlindungan khusus, dan masalah lainnya (Umar & Hanafi, 2023). Sejalan dengan ini, Pemerintah Provinsi Jawa Tengah membentuk sebuah Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak (UPTD PPA). Hal ini sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Perempuan. Sejalan dengan yang tertuang pada pasal 3 ayat (2) bahwa pemerintah daerah wajib untuk menyelenggarakan perlindungan perempuan dengan memberikan penanganan berupa pelayanan dan pemulihan bagi perempuan korban kekerasan, eksploitasi, dan diskriminasi.

Penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan membutuhkan pendekatan holistik dan terpadu yang mencakup aspek pelayanan medis, psikologis, hukum, serta dukungan sosial (Ningrum & Yuliani, 2021). Peninjauan kapasitas kelembagaan, termasuk yang dilakukan oleh Unit Pelayanan Terpadu Perlindungan Perempuan dan Anak (UPTD PPA), menjadi salah satu langkah dalam menjawab tantangan dalam implementasi pelayanan penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan yang masih kerap ditemui (Umar & Hanafi, 2023) . Dengan mengkaji kapasitas lembaga tersebut dapat mengamati celah yang perlu diperbaiki agar memberikan layanan yang lebih cepat, tepat, terintegrasi dan berkelanjutan bagi kebutuhan korban. Hal ini juga akan membantu memastikan bahwa perempuan yang menjadi korban kekerasan mendapatkan perlindungan yang layak serta dukungan yang memadai untuk memulihkan diri dan memperoleh keadilan.

Salah satu elemen kunci dalam kapasitas kelembagaan adalah keberadaan sumber daya manusia yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas (Anwar, 2025). Di dalam konteks lembaga pelayanan publik seperti UPTD Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA), jumlah personel yang tersedia sangat menentukan efektivitas dalam menjalankan fungsi pelayanan, perlindungan, dan penanganan kasus kekerasan (Dwiyanti, 2022). Masalah yang muncul ketika kuantitas sumber daya manusia tidak sepadan dengan volume dan kompleksitas kasus dapat menyebabkan tertundanya waktu respons, berkurangnya kualitas layanan, dan meningkatnya risiko kelelahan pada pegawai. (Binti Jajul, *et., al.*, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas tenaga kerja bukan hanya sekadar angka administratif, melainkan berperan langsung dalam menentukan kapasitas

operasional lembaga. Menurut Grindle dan Hilderbrand (1995), sumber daya manusia merupakan bagian integral dari struktur kelembagaan yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai kinerja optimal. Dalam hal ini, penting untuk menganalisis sejauh mana permasalahan kuantitas SDM di UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah menjadi kendala dalam pelaksanaan mandat kelembagaan yang telah ditetapkan.

Permasalahan sumber daya manusia di UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah sangat esensial dalam menentukan efektivitas organisasi dalam menangani kasus-kasus kekerasan terhadap perempuan. Salah satu masalah yang dihadapi adalah terbatasnya jumlah sumber daya manusia. Kekurangan jumlah sumber daya manusia ini disebabkan karena UPTD PPA sedang tidak membuka formasi jabatan fungsional kendali penuh akan proses rekrutmen berada di tangan dinas induk, yaitu DP3AP2KB Provinsi Jawa tengah. Lebih lanjut kebijakan pemerintah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya pada Pasal 65, yang melarang pembukaan formasi bagi tenaga non-ASN mengisi jabatan ASN mengakibatkan UPTD PPA tidak dapat merekrut tenaga non-ASN guna memenuhi kebutuhan tenaga ahli di bidang hukum maupun psikologi. Adanya sistem dan peraturan tersebut membuat UPTD PPA tidak memiliki kapasitas untuk bertindak lebih lanjut dalam pengadaan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menangani kasus kekerasan terhadap perempuan.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Penanganan Kasus Kekerasan Terhadap Perempuan oleh UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Kasus Masuk Total	Target Penanganan	Kasus Tertangani	Kasus Belum/Tidak Tertangani	Gap (Target – Tertangani)	Persentase Penyelesaian (%)
2019	90	100	81	9	9	90%
2020	78	100	35	43	22	44%
2021	104	100	67	37	33	64%
2022	156	200	117	39	44	75%
2023	157	200	135	22	43	86%

Sumber: UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah, 2024.

Persentase penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan oleh UPTD PPA masih menunjukkan angka yang fluktuatif dan cenderung belum maksimal. Mengacu pada dokumen rencana strategis Dinas Perempuan Anak Provinsi Jawa Tengah tahun 2019-2024 disebutkan bahwa dengan hanya dengan delapan personel sumber daya manusia yang tersedia, mereka diharapkan mampu menangani dan menyelesaikan target hingga 200 kasus kekerasan dalam satu tahun. Kondisi ini menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kompetensi profesional, tetapi juga mampu bekerja dengan tingkat efisiensi yang tinggi.

Kesenjangan dalam penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan khususnya kasus yang belum tertangani merupakan refleksi dari berbagai tantangan struktural dan operasional. Salah satu penyebab adalah pencabutan berkas kasus korban yang ditemui karena lamanya tindak lanjut pihak berwenang terhadap kejelasan proses penyelesaian kasus. Internal UPTD PPA sendiri masih terdapat prosedur asesmen kewenangan penanganan kasus. Asesmen ini sering kali memakan waktu terutama dengan jumlah sumber daya manusia yang terbatas. Setiap kasus memiliki kebutuhan penanganan yang berbeda, mulai dari konseling, hingga pendampingan hukum yang menambah kompleksitas proses penyelesaian.

UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah yang merupakan unit pemberi layanan teknis kepada korban kekerasan tentunya memerlukan dukungan anggaran untuk memfasilitasi mobilitas sumber daya manusia dalam menjangkau korban dalam memberikan fasilitas layanan yang layak. Namun, pada tahun 2025, pemerintah pusat menetapkan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 yang mengamanatkan pemangkasan anggaran belanja operasional dan non operasional lembaga pemerintah. Dengan adanya pembatasan anggaran ini akan menyebabkan risiko keterbatasan akses layanan bagi korban akan semakin besar, sehingga menghambat upaya dan pemenuhan hak-hak korban kekerasan terhadap perempuan untuk mendapatkan penanganan yang kompleks dan berkelanjutan.

Pemindahan lokasi UPTD PPA dari gedung utama ke lokasi terpisah menimbulkan kekhawatiran baru. Infrastruktur adalah satu indikator penting dalam kapasitas kelembagaan, dan keberadaan UPTD di gedung utama dinas memungkinkan akses yang lebih cepat dan efisien terhadap fasilitas pendukung, sumber daya manusia, serta proses koordinasi internal. Dengan pemindahan ini, terdapat potensi terbatasnya akses pada infrastruktur pendukung utama yang dapat memperlambat proses pelayanan dan penanganan kasus, serta berpotensi memengaruhi kemudahan masyarakat dalam mengakses layanan.

Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 tentang Pedoman Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak memuat fungsi UPTD PPA sebagai pelaksana teknis dalam memberikan layanan penanganan maksimal bagi perempuan korban kekerasan, namun dalam data yang telah tersajikan di atas

masih ditemui adanya kesenjangan penyelesaian kasus kekerasan terhadap perempuan di Jawa Tengah pada tiap tahunnya. Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini akan lebih memfokuskan pada mengapa kapasitas kelembagaan UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah masih belum maksimal dalam menangani kasus kekerasan terhadap perempuan sehingga kasus kekerasan terhadap perempuan di Jawa Tengah masih cenderung mengalami fluktuatif angka. Adapun pertanyaan penelitian penulis adalah “Mengapa kapasitas kelembagaan UPTD PPA belum mampu secara maksimal dalam menurunkan angka kasus kekerasan terhadap Perempuan di Jawa Tengah?”.

1.2 Identifikasi Masalah

Keberhasilan suatu kebijakan tidak hanya tergantung pada rumusan kebijakan itu sendiri, tetapi juga pada kemampuan lembaga pelaksana untuk menerapkannya dengan baik. Penguatan kapasitas kelembagaan merupakan langkah esensial dalam mengimplementasikan kebijakan secara efektif dalam menangani kekerasan terhadap perempuan. Dalam konteks penanganan kekerasan terhadap perempuan, peran UPTD PPA menjadi sangat penting, namun dalam kurun waktu yang bersamaan pasti juga akan timbul permasalahan yang menghambat proses pemberian layanan oleh UPTD PPA. Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, terdapat identifikasi masalah utama yang ada di dalam penelitian ini, antara lain yaitu :

1. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah berkomitmen untuk menyelenggarakan perlindungan perempuan dari tindak kekerasan dengan mengeluarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 2 Tahun 2021, namun data statistik masih menunjukkan tren peningkatan terhadap angka kekerasan terhadap perempuan.
2. Unit Pelaksana Teknis Daerah Perlindungan Perempuan dan Anak sebagai pelaksana teknis dalam memberikan layanan penanganan maksimal bagi perempuan korban kekerasan, namun dalam data rekapitulasi masih ditemui adanya kesenjangan penyelesaian kasus kekerasan terhadap perempuan di Jawa Tengah pada tiap tahunnya.
3. Permasalahan terbatasnya kuantitas sumber daya manusia yang mengakibatkan setiap pegawai mengemban beban ganda, anggaran yang terbatas akibat kebijakan efisiensi, infrastruktur yang masih jauh dari standar nasional KemenPPPA, jejaring antarlembaga dan antarinstitusi yang belum maksimal karena regulasi yang mewadahi proses koordinasi lintas sektor belum sepenuhnya responsif terhadap penyelenggaraan penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kapasitas kelembagaan UPTD PPA dalam memberikan layanan kepada korban kekerasan terhadap perempuan di Jawa Tengah?
2. Apa faktor penghambat dan pendorong kapasitas kelembagaan UPTD PPA dalam menangani kasus kekerasan terhadap perempuan di Jawa Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis kapasitas kelembagaan UPTD PPA dalam penanganan kekerasan terhadap perempuan di Jawa Tengah.
2. Menganalisis faktor penghambat dan pendorong kapasitas kelembagaan UPTD PPA dalam penanganan kekerasan terhadap perempuan di Jawa Tengah.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan praktis:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bentuk pengembangan kajian akademik ilmu administrasi publik dalam mengidentifikasi dan memperluas pengetahuan kedepannya mengenai kapasitas kelembagaan dan dapat dijadikan bahan evaluasi UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah untuk mengembangkan kapasitas organisasinya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak yang berkepentingan dan terkait dalam penelitian ini, diantaranya:

- a. Manfaat penelitian ini bagi penulis dapat menambah wawasan, ilmu, dan pengalaman langsung terkait bagaimana cara menganalisis penguatan kelembagaan dalam penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan.
- b. Sebagai bahan evaluasi maupun bahan pertimbangan pemerintah terhadap penguatan kapasitas kelembagaan pelayanan terpadu penanganan kekerasan terhadap perempuan Provinsi Jawa Tengah .
- c. Memberikan pengetahuan kepada pembaca mengenai penguatan kapasitas lembaga pelayanan kekerasan terhadap perempuan.

1.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini digunakan untuk menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan bukan merupakan plagiat dari penelitian terdahulu yang berupa artikel yang diterbitkan pada jurnal atau sumber-sumber referensi tertentu. Penelitian terdahulu difokuskan pada penelitian yang berkaitan dengan penelitian tentang kapasitas kelembagaan.

Angela Novita, Puji Astuti, dan Nenry Marlina (2023) dalam artikelnya membahas penguatan kapasitas kelembagaan dengan mengkaji tingkat jejaring dengan aktor eksternal yang dilakukan oleh UPTD PPA dalam penanganan kekerasan dalam rumah tangga di Kota Semarang. Menganalisis penguatan kelembagaan dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia, organisasi,

anggaran, infrastruktur, dan jejaring melalui berbagai mitra kerjasama UPTD PPA guna menyediakan lembaga penanganan kasus KDRT yang berkualitas di Kota Semarang. Penelitian deskriptif kualitatif berdasarkan paradigma positivisme dengan pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, analisis data induktif, dan melihat dari nilai dan makna yang didapatkan. Studi ini menemukan bahwa indikator infrastruktur dan jaringan dapat menjadi basis dalam peningkatan kapasitas kelembagaan. Indikator jaringan dapat digunakan sebagai pertukaran informasi yang mengalir bebas dan pengetahuan yang nantinya untuk meningkatkan profesionalisme pegawai dalam merealisasikan kebijakan pencegahan kekerasan dalam rumah tangga di Kota Semarang.

Khairul Amri, Tutut Ismi Wahidar, Ahmad Fuadi, Dedi Kusuma Habibie, Geovani Meiwand (2022) dalam penelitiannya menganalisis kapasitas kelembagaan Kapasitas Kelembagaan Dalam Pengembangan Kawasan Strategis Pariwisata Nasional (KSPN) di Desa Teluk Rhu Kecamatan Rupat Utara Kabupaten Bengkalis, dengan menggunakan indikator kemampuan organisasi untuk melakukan kemitraan eksternal, kemampuan organisasi untuk mengembangkan produk, serta kemampuan organisasi untuk melakukan promosi menggunakan teori dari Damanik dan Weber (2006) untuk mengukur kemampuan dan kapasitas kelembagaan. Penelitian deskriptif kualitatif ini membuktikan bahwa dengan adanya faktor seperti kepemimpinan dan koordinasi, kemitraan eksternal, pengembangan potensi dan promosi mampu meningkatkan kapasitas organisasi. Kapasitas organisasi tidak akan berjalan apabila kapasitas individu tidak memenuhi kebutuhan, begitu sebaliknya.

Rahayu Rafikahwulan Sari, Royke Robert Siahaineia, & Suryo Sakti Hadiwijoyo (2020) dalam penelitiannya menganalisis pengaruh modal sosial terhadap penguatan kelembagaan dalam pembangunan kelurahan berkelanjutan berbasis agrowisata. Penelitian ini menggunakan teori kapasitas kelembagaan menurut Milen (2004) pada tiga tingkatan yaitu individual, organisasi, dan sistem. Dalam kaitannya dengan tingkatan organisasi, difokuskan pada manajemen untuk perbaikan kinerja dari fungsi dan tugas yang dilihat dari kelengkapan struktur, kesesuaian prosedur dan mekanisme pekerjaan, kejelasan proses pengambilan keputusan, pengaturan sarana prasarana, serta terjalinnya hubungan dan jaringan secara internal maupun eksternal. Penelitian deskriptif kuantitatif ini menunjukkan bukti statistik bahwa modal sosial berupa kepercayaan, jejaring sosial, dan norma memberikan pengaruh signifikan terhadap penguatan kapasitas kelembagaan.

Metia Pratiwi dan Roy V. Salomo (2020) pada penelitiannya menganalisis kapasitas kelembagaan yang perlu diperkuat dalam menyelenggarakan penanganan pengaduan masyarakat kepada Presiden RI karena penyelenggaraan penanganan pengaduan masih jauh dari harapan. Penelitian ini menggunakan teori milik Horton, et., al. (2003) yang memuat dimensi Kapasitas Sumber Daya (SDM, sumber daya teknologi) dan Kapasitas Manajemen (Program dan proses manajemen, Kepemimpinan stratejik, dan Jejaring. Penelitian deskriptif kualitatif ini menunjukkan bahwa perlu penguatan kapasitas kemampuan SDM dalam menjalankan tugas dan fungsi melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan dan pemanfaatan sistem teknologi dalam mengelola dan menganalisis data

pengaduan serta memperlancar proses bisnis yang masih terkendala, proses evaluasi kinerja penanganan secara menyeluruh, pembentukan payung hukum sebagai pedoman penanganan, dukungan dari pimpinan, dan kerja sama secara kelembagaan antar mitra.

Cintia Cahya Ningrum & Sri Yuliani (2021), penelitiannya berfokus menjelaskan bagaimana langkah yang mesti dilakukan dalam penguatan program kebijakan dengan melalui penguatan kapasitas kelembagaan. Penelitian ini mengkaji Penelitian ini menggunakan empat dari tujuh teori indikator Perlindungan Khusus Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang indikator KLA. (1) Peraturan perundang-undangan dan kebijakan, (2) Persentase anggaran, (3) Ketersediaan SDM terlatih, (4) Keterlibatan LSM. Penelitian deskriptif kualitatif ini menghasilkan temuan bahwa pembaruan terhadap peraturan yang berlaku, adanya konsistensi anggaran, partisipasi aktor, serta rapat koordinasi rutin antar stakeholders dinilai dapat memaksimalkan penguatan program kebijakan KLA.

Beatrice Adedayo Okunade, Foluke Eyitayo Adediran, Obe Destiny Balogun, Chinedu Paschal Maduka, dan Adebukola Adejumo Adegoke (2023) dalam penelitiannya meneliti efektivitas inisiatif pengembangan keterampilan yang ada, model bimbingan, dan bagaimana mereka menyesuaikan dengan kebutuhan pelayanan perawatan kesehatan Nigeria. Penelitian ini menggunakan teori yang menyoroti dari aspek dampak transformatif dan inisiatif-inisiatif pada penyediaan layanan, sinergi antara peningkatan keterampilan dan bimbingan dalam meningkatkan standar layanan, mengidentifikasi peran penting dari mentoring

dalam menumbuhkan pertumbuhan profesional, dan kepemimpinan di antara praktisi kesehatan. Penelitian deskriptif kualitatif ini menyoroti bahwa untuk menuju sistem layanan yang lebih kompeten dapat melihat dari dampak tranformatif dari inisiatif-inisiatif pada penyediaan layanan, menekankan sinergi multi-faced dan kolaboratif untuk peningkatan keterampilan, bimbingan dalam meningkatkan standar layanan, dan intervensi kebijakan strategis.

Rinto Alexandro (2020) dalam penelitiannya menganalisis kapasitas kelembagaan kursus melalui pemenuhan standar nasional melalui akreditasi. Penelitian ini mengukur dan menganalisis tindakan mulai dari pembentukan tim per area & penilaian kebutuhan, pengolahan data survei penilaian kebutuhan, sosialisasi dan pelatihan, fasilitasi lembaga, manajemen, dan kerjasama kelembagaan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan model *development research* menemukan hasil bahwa untuk meningkatkan kapasitas lembaga kursus diperlukan peningkatan kualitas melalui akreditasi lembaga dari lembaga resmi negara, ISO, dan dari penerapan *total quality service management* (TQS). Melalui akreditasi institusi, akan mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga kursus yang ada. Begitu juga dengan ISO, akan mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Vladimir M. Cvetkovic, Jasmina Tanasic, Adem Ocal, Zelimir Kesetovic, Neda Nikolic, dan Aleksandar Dragasevic (2021) dalam penelitiannya menganalisis pengembangan kapasitas kelembagaan dalam penanganan risiko bencana dengan mengkaji lima indikator, yaitu: (1) tingkat kesiapan dan kerangka hukum; (2) kerangka keuangan; (3) aspek kebijakan; (4) kerja sama dan kemitraan; (5)

komunikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji kapasitas pemerintah daerah dalam merespons bencana ini menghasilkan temuan bahwa berdasarkan prinsip pencegahan dan tindakan proaktif, koordinasi, kerja sama, kemitraan, dan tanggung jawab dinilai dapat digunakan untuk menanggapi tantangan dan membantu meningkatkan kapasitas pemerintah daerah.

Gina Ziervogel, Johan Enqvist, Luke Metelerkamp, & John van Breda (2022) dengan penelitiannya mengenai peningkatan kapasitas yang diperlukan untuk menyerukan adaptasi transformatif dalam perubahan iklim dengan bantuan indikator seperti inovasi pengetahuan, pemberdayaan individual dan kolektif, kebijakan pemerintah, dan jejaring penciptaan pengetahuan. Penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan *SenseMaker* yang mengacu pada alat yang dirancang untuk mengumpulkan data narasi dan kuantitatif pendek, di mana responden menafsirkan cerita mereka, juga dikenal sebagai self-signification (penandatanganan diri) ini memberikan temuan bahwa Penelitian ini menemukan bahwa menciptakan awareness pada tingkat bawah (masyarakat) merupakan basis peningkatan kapasitas. Jejaring kolaboratif juga penting di mana pengetahuan diproduksi bersama untuk memberdayakan aktor dan organisasi tingkat masyarakat untuk membantu mereka dengan keyakinan dan legitimasi yang lebih besar. Dengan adanya kolaborasi juga digunakan untuk transfer pengetahuan atas-bawah yang ada pemahaman kontekstual. Dengan mempertimbangkan berbagai sumber pengetahuan dan sistem pengetahuan, peningkatan kapasitas dapat mulai menghadapi ketidaksetaraan dan menggeser dinamika kekuasaan yang dominan.

Julika Loss, Nicola Brew-Sam, Boris Metz, Helmut Strobl, Alexandra Sauter, Susanne Tittlbach (2020) dalam penelitiannya mengkaji peningkatan kapasitas kelembagaan pemangku kepentingan dalam mendorong proses peningkatan kapasitas organisasi. Penelitian ini menggunakan teori peningkatan kapasitas misalnya, pemecahan masalah, mobilisasi sumber daya, kepemimpinan, dan juga mengambil kelompok pemangku kepentingan yang partisipatif. Penelitian deskriptif kualitatif ini menemukan fakta bahwa kepentingan partisipatif dalam komunitas dapat menjadi aktor kunci dalam pemberian layanan. Kepemimpinan dan keberlanjutan juga berperan penting untuk menjaga perwakilan masyarakat lainnya termotivasi untuk berpartisipasi dan memiliki suara dalam proses peningkatan kapasitas dan perencanaan intervensi.

Berdasarkan hasil paparan penelitian terdahulu yang digunakan untuk memperkaya teori serta bahan kajian pada penelitian ini, penulis belum menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Beberapa penelitian menggunakan fokus yang sama yaitu mengkaji terkait penguatan kapasitas kelembagaan, namun belum ada yang menyamai dalam kajian lokasi penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kapasitas kelembagaan UPTD PPA dan mengetahui faktor pendorong dan penghambat kapasitas kelembagaan UPTD PPA dalam menangani kasus kekerasan terhadap perempuan di Jawa Tengah. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut maka penulis menggunakan teori gagasan Deborah Eade (1997) dengan menjabarkan indikator sumber daya manusia, struktur organisasi, alokasi anggaran, infrastruktur, dan jejaring di UPTD-PPA Provinsi Jawa Tengah yang belum pernah diteliti sebelumnya.

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI/TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	LANDASAN TEORI	METODE	HASIL PENELITIAN
1.	Angela Novita, Puji Astuti, & Nenry Marlina. (2023)	Menganalisis penguatan kelembagaan UPTD-PPA dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia, organisasi, anggaran, infrastruktur, dan jejaring melalui berbagai mitra kerjasama UPTD-PPA guna menyediakan lembaga penanganan kasus KDRT yang berkualitas di Kota Semarang.	Tertuju pada bagaimana penguatan kapasitas kelembagaan menggunakan teori Grindle (1997) dengan menjabarkan lima indikator yaitu, sumber daya manusia, organisasi, anggaran, infrastruktur, dan jejaring.	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif berdasarkan paradigma postpositivisme. Mengumpulkan data, analisis data bersifat induktif (penarikan kesimpulan dari data di lapangan), dan hasil penelitian kualitatif deskriptif dilihat dari nilai dan makna yang didapatkan	Hasil kajian menunjukkan bahwa program peningkatan kapasitas Unit Pelaksana Teknis Pengembangan dan Pembaharuan Perkotaan (UPTDPPA) Kota Semarang belum memiliki rencana atau konsep peningkatan. Hal ini memerlukan perhatian serius dari pemerintah, baik dari segi sumber daya manusia, organisasi, maupun anggaran. Di sisi lain, infrastruktur dan jaringan telah menunjukkan peningkatan dan kemajuan yang signifikan..
2.	Khairul Amri, Tutut Ismi Wahidar, Ahmad Fuadi, Dedi Kusuma Habibie, Geovani Meiwand (2022)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kapasitas Kelembagaan Dalam Pengembangan Kawasan Strategis Pariwisata Nasional (KSPN) di Desa Teluk Rhu Kecamatan Rupat	Penelitian ini menggunakan teori dari Damanik dan Weber (2006) untuk mengukur kemampuan dan kapasitas kelembagaan dengan menjabarkan indikator kemampuan organisasi untuk	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan teknik interaktif yang dikemukakan oleh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapasitas kelembagaan dalam pengembangan Kawasan Strategis Pariwisata Nasional (KSPN) di Teluk Rupat Utara masih berjalan efektif, meskipun belum optimal. Kapasitas tersebut meliputi kepemimpinan dan

NO	PENELITI/TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	LANDASAN TEORI	METODE	HASIL PENELITIAN
		Utara Kabupaten Bengkalis, dan untuk mengetahui serta menganalisis faktor Penghambat Kapasitas Kelembagaan Dalam Pengembangan Kawasan Strategis Pariwisata Nasional (KSPN) di Desa Teluk Rhu Kecamatan Rupat Utara Kabupaten Bengkalis.	melakukan kemitraan eksternal, kemampuan organisasi untuk mengembangkan produk, serta kemampuan organisasi untuk melakukan promosi.	Creswell, observasi, wawancara, dan dokumentasi.	koordinasi, kemitraan eksternal, pengembangan kapasitas dan promosi, dan lain-lain. Kapasitas organisasi tidak dapat berjalan efektif apabila kapasitas individu tidak sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan, begitu pula sebaliknya, kapasitas individu tidak dapat berjalan efektif apabila tidak didukung oleh kapasitas organisasi.
3.	Rahayu Rafikahwulan Sari, Royke Robert Siahaineia, & Suryo Sakti Hadiwijoyo (2020)	Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui pengaruh modal sosial terhadap penguatan kapasitas kelembagaan KTT dalam pembangunan kelurahan berkelanjutan berbasis agrowisata. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal sosial terhadap penguatan kapasitas kelembagaan dalam pembangunan kelurahan	Penelitian ini menggunakan teori kapasitas kelembagaan menurut Milen (2004) pada tiga tingkatan yaitu individual, organisasi, dan sistem. Dalam kaitannya dengan tingkatan organisasi, difokuskan pada manajemen untuk perbaikan kinerja dari fungsi dan tugas yang dilihat dari kelengkapan struktur,	Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan positivisme. Data primer dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner. Item pernyataan dirancang berdasarkan model skala likert dengan pengukuran skala ordinal, dan disajikan dengan lima alternatif jawaban yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju (STS); (2) Tidak Setuju	Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial berupa kepercayaan, jaringan sosial dan norma memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kapasitas kelembagaan KTT dengan pengaruh hingga 57,9%. Di Desa Kumpul Rejo, pengaruh kepercayaan tidak signifikan, namun jaringan sosial dan norma memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kapasitas kelembagaan KTT.

NO	PENELITI/TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	LANDASAN TEORI	METODE	HASIL PENELITIAN
		berkelanjutan berbasis agrowisata di Kelurahan Kumpulrejo.	kesesuaian prosedur dan mekanisme pekerjaan, kejelasan proses pengambilan keputusan, pengaturan sarana prasarana, serta terjalannya hubungan dan jaringan secara internal maupun eksternal.	(ST); (3) Netral (N); (4) Setuju; dan (5) Sangat Setuju (SS).	
4.	Metia Pratiwi dan Roy V. Salomo (2020)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kapasitas kelembagaan yang perlu diperkuat dalam menyelenggarakan penanganan pengaduan masyarakat kepada Presiden RI karena penyelenggaraan penanganan pengaduan masih jauh dari harapan, yakni banyak pengaduan yang belum mendapatkan penyelesaian dari instansi terkait, belum terbentuknya sinergisitas penanganan pengaduan,	Penelitian ini menggunakan teori milik Horton, et., al. (2003) yang memuat dimensi Kapasitas Sumber Daya (SDM, sumber daya teknologi) dan Kapasitas Manajemen (Program dan proses manajemen, Kepemimpinan stratejik, dan Jejaring).	Penelitian ini menggunakan pendekatan post positivisme dengan metode kualitatif yaitu wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam tinjauan literatur dari berbagai dokumen, seperti aturan mengenai pengelolaan pengaduan, notulensi rapat, data statistik, laporan akuntabilitas kinerja, laporan tahunan, Rencana Strategis, laporan kegiatan rapat koordinasi, dst.	Hasil kajian menunjukkan perlunya penguatan kapasitas sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan fungsi melalui pelatihan dan pengembangan, pengembangan dan pemanfaatan sistem teknologi untuk mengelola dan menganalisis data pengaduan dan mengefisienkan proses bisnis yang masih terbatas, proses asesmen komprehensif dalam penanganan pengaduan, penyediaan kerangka hukum sebagai pedoman penanganan pengaduan, dukungan manajerial, dan kerja sama kelembagaan antar mitra.

NO	PENELITI/TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	LANDASAN TEORI	METODE	HASIL PENELITIAN
		dan mekanisme kerja yang masih konvensional.			
5.	Cintia Cahya Ningrum & Sri Yuliani (2021)	Penelitian ini berfokus menjelaskan bagaimana langkah yang mesti dilakukan dalam penguatan program Kebijakan Kota Layak Anak sebagai upaya penanganan kekerasan seksual anak di Kota Surakarta yaitu dengan melalui penguatan kapasitas kelembagaan.	Penelitian ini menggunakan empat dari tujuh teori indikator Perlindungan Khusus Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang indikator KLA. (1) Peraturan perundang-undangan dan kebijakan, (2) Persentase anggaran, (3) Ketersediaan SDM terlatih, (4) Keterlibatan LSM.	Penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik penentuan informan menggunakan purposive sampling. Data yang digunakan berupa data primer (wawancara), dan data sekunder (dokumen berupa Undang-Undang, Peraturan Menteri, Peraturan Walikota maupun Peraturan Daerah).	penelitian ini menghasilkan temuan bahwa guna memaksimalkan penguatan program Kota Layak Anak dalam menangani masalah kekerasan seksual terhadap anak diperlukan adanya pembaharuan Peraturan Daerah Kota Surakarta tentang Perlindungan Anak, adanya konsistensi anggaran, keikutsertaan Dinas dalam pelatihan KHA bersertifikat, sertadiadakannya rapat koordinasi rutin antar stakeholderyang terlibat.
6.	Beatrice Adedayo Okunade, Foluke Eyitayo Adediran, Obe Destiny Balogun, Chinedu Paschal Maduka, dan Adebukola	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti efektivitas inisiatif pengembangan keterampilan yang ada, model bimbingan, dan bagaimana mereka	Penelitian ini menggunakan teori yang menyoroti dari aspek dampak transformatif dan inisiatif-inisiatif pada penyediaan layanan	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui tinjauan literatur komprehensif yang	Penelitian ini adalah fokus baru pada peningkatan kapasitas di sektor perawatan kesehatan Nigeria, menyoroti jalan menuju sistem perawatan kesehatan yang lebih kompeten dan responsif dengan

NO	PENELITI/TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	LANDASAN TEORI	METODE	HASIL PENELITIAN
	Adejumoke Adegoke (2023)	menyesuaikan dengan kebutuhan perawatan kesehatan Nigeria	kesehatan, sinergi antara peningkatan keterampilan dan bimbingan dalam meningkatkan standar layanan kesehatan, mengidentifikasi peran penting dari mentoring dalam menumbuhkan pertumbuhan profesional, dan kepemimpinan di antara praktisi kesehatan.	memungkinkan analisis menyeluruh dari evolusi sejarah, tantangan saat ini, dan kesenjangan dalam peningkatan kapasitas perawatan kesehatan di Nigeria.	menyoroti dampak transformatif dari inisiatif-inisiatif ini pada penyediaan layanan, menekankan sinergi antara peningkatan keterampilan dan bimbingan dalam meningkatkan standar layanan. Secara meyakinkan, penelitian ini menggarisbawahi perlunya pendekatan <i>multi-faceted</i> dan kolaboratif dalam meningkatkan kapasitas layanan. Ini merekomendasikan program pengembangan keterampilan yang kuat, model bimbingan inovatif, dan intervensi kebijakan strategis yang bertujuan untuk menciptakan sistem kelembagaan kesehatan yang berkelanjutan, tangguh, dan efisien.
7.	Rinto Alexandro (2020)	Tujuan dari studi ini adalah untuk mendapatkan model tetap yang dapat diterapkan dalam kerangka peningkatan	Penelitian ini mengukur dan menganalisis tindakan mulai dari pembentukan tim per area & penilaian	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan model <i>development research</i> . <i>Development research</i>	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kapasitas lembaga kursus diperlukan peningkatan kualitas melalui akreditasi lembaga dari

NO	PENELITI/TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	LANDASAN TEORI	METODE	HASIL PENELITIAN
		kapasitas lembaga kursus melalui pemenuhan standar nasional untuk pendidikan nonformal, pendaftaran akreditasi, dan penerapan layanan kualitas total.	kebutuhan, pengolahan data survei penilaian kebutuhan, sosialisasi dan pelatihan, fasilitasi lembaga, manajemen, dan kerjasama kelembagaan.	dilakukan dengan penyusunan draf model berdasarkan hasil pencegahan penelitian dan teori yang ada, diikuti dengan penilaian kebutuhan masyarakat, pengumpulan data, dan analisis data uji model menggunakan data penilaian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Selain itu, dilakukan juga observasi, interview mendalam, dan dokumentasi.	lembaga resmi negara, ISO, dan dari penerapan <i>total quality service management</i> (TQS). Melalui akreditasi institusi, akan mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga kursus yang ada. Begitu juga dengan ISO, akan mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat, bahwa lembaga tersebut telah menerapkan pengelolaan yang baik.
8.	Vladimir M. Cvetkovic, Jasmina Tanasic, Adem Ocal, Zelimir Kesetovic, Neda Nikolic, dan Aleksandar Dragasevic (2021)	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengembangan kapasitas pemerintah daerah di bidang penanganan risiko bencana (Disaster Risk Managemenr).	Penelitian ini mengkaji tingkat implementasi kerangka kerja strategis, legislatif, dan kelembagaan, serta kapasitas otoritas lokal untuk menerapkan kebijakan terkait melalui lima lingkup analisis: (1) tingkat kesiapan dan kerangka hukum; (2) kerangka	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji kapasitas pemerintah daerah dalam merespons bencana dengan Bagian pertama difokuskan pada para walikota, yang diminta untuk mengisi kuesioner yang terdiri dari delapan pertanyaan	Hasil penelitian ini akan memungkinkan pengambil keputusan untuk berhasil menanggapi tantangan dan membantu meningkatkan kapasitas pemerintah daerah dan pemerintah daerah publik dalam lingkup penanggulangan risiko bencana di Republik Serbia, berdasarkan prinsip pencegahan dan tindakan proaktif, koordinasi, kerja

NO	PENELITI/TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	LANDASAN TEORI	METODE	HASIL PENELITIAN
			keuangan; (3) aspek kebijakan; (4) kerja sama dan kemitraan; (5) komunikasi.	yang berkaitan dengan empat dimensi kapasitas kelembagaan dalam manajemen bencana yang disurvei kemudian disebarkan ke kota-kota di Serbia. Kuesioner tersebut berbentuk skala sikap Likert.	sama, kemitraan, dan tanggung jawab.
9.	Gina Ziervogel, Johan Enqvist, Luke Metelerkamp, & John van Breda (2022)	Penelitian ini bertujuan untuk menyerukan adaptasi transformatif dalam perubahan iklim yang memerlukan perhatian pada peningkatan kapasitas yang dapat mendukungnya.	Penelitian ini menggunakan proyek penelitian transdisipliner mendukung peningkatan kapasitas seperti bagaimana membangun kapasitas untuk inovasi pengetahuan, pemberdayaan individual dan kolektif, kebijakan pemerintah, dan jejaring penciptaan pengetahuan.	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan analisis <i>SenseMaker</i> yang mengacu pada alat yang dirancang untuk mengumpulkan data narasi dan kuantitatif pendek, di mana responden menafsirkan cerita mereka, juga dikenal sebagai self-signification (penandatanganan diri).	Penelitian ini menemukan bahwa menciptakan awareness pada tingkat bawah (masyarakat) merupakan basis peningkatan kapasitas. Jejaring kolaboratif juga penting di mana pengetahuan diproduksi bersama untuk memberdayakan aktor dan organisasi tingkat masyarakat untuk membantu mereka dengan keyakinan dan legitimasi yang lebih besar. Dengan adanya kolaborasi juga digunakan untuk transfer pengetahuan atas-bawah yang ada pemahaman kontekstual. Dengan mempertimbangkan berbagai sumber pengetahuan dan sistem pengetahuan,

NO	PENELITI/TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	LANDASAN TEORI	METODE	HASIL PENELITIAN
					peningkatan kapasitas dapat mulai menghadapi ketidaksetaraan dan menggeser dinamika kekuasaan yang dominan.
10.	Julika Loss, Nicola Brew-Sam, Boris Metz, Helmut Strobl, Alexandra Sauter, Susanne Tittlbach (2020)	Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan dalam pemangku kepentingan komunitas untuk membahas pelibatan pemangku kepentingan dalam diskusi kelompok yang difasilitasi sebagai strategi khusus untuk mendorong proses peningkatan kapasitas promosi kesehatan aktivitas fisik.	Penelitian ini menggunakan teori peningkatan kapasitas misalnya, pemecahan masalah, mobilisasi sumber daya, kepemimpinan, dan juga mengambil kelompok pemangku kepentingan yang partisipatif.	Penelitian deskriptif kualitatif dengan metode pengambilan data melalui observasi, wawancara dengan perspektif mereka mengenai pengembangan kapasitas, dan kajian literatur.	Hasil temuan dari penelitian ini membuktikan bahwa kepentingan partisipatif dalam komunitas dapat menjadi aktor kunci dalam pemberian layanan. Kepemimpinan dan keberlanjutan juga berperan penting untuk menjaga perwakilan masyarakat lainnya termotivasi untuk berpartisipasi dan memiliki suara dalam proses peningkatan kapasitas dan perencanaan intervensi.

1.5.2 Kerangka Teori

1.5.2.1 Administrasi Publik

Administrasi Publik merupakan sebuah proses antara sumber daya manusia dan aparatur pemerintah yang terorganisir dan terkoordinasi untuk merumuskan, melaksanakan, dan mengelola keputusan kebijakan publik (Plano dalam Keban, 2008:4). Keban (2004:4) juga menyebutkan bahwa istilah administrasi publik menunjukkan bagaimana peran pemerintah sebagai autokrat atau regulator yang aktif dan selalu memimpin dalam regulasi atau mengambil langkah dan inisiatif yang diyakini penting atau bermanfaat bagi masyarakat sehingga pihak yang pasif dan kurang mampu harus patuh dan menerima segala sesuatu yang diatur oleh pemerintah.

Chandler dan Plano (1988) yang dikutip oleh Keban (2014:3), mengartikan administrasi publik sebagai proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisasi dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (manage) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Kedua ahli tersebut juga menjelaskan bahwa administrasi publik merupakan sebuah seni dan ilmu (*art and service*) yang ditujukan untuk mengatur urusan publik dan melaksanakan berbagai tugas yang telah ditetapkan. Administrasi publik sebagai disiplin ilmu ditujukan untuk memecahkan masalah-masalah publik melalui perbaikan atau penyempurnaan terutama di bidang organisasi, sumber daya manusia dan keuangan.

Administrasi publik menurut McCurdy (1986) dipandang sebagai salah satu proses politik untuk metode memerintah suatu negara dan dapat juga dianggap sebagai cara yang prinsipil untuk melakukan berbagai fungsi negara. Dengan kata lain administrasi publik bukan hanya sekedar persoalan manajerial tetapi juga persoalan politik. Anggapan ini mungkin membingungkan pendefinisian administrasi publik, namun dengan ini juga membuktikan bahwa studi administrasi publik mengalami perkembangan dan justru sulit dipisahkan dari dunia politik.

Harus diakui bahwa cakupan atau ruang lingkup administrasi publik sangat kompleks tergantung dari perkembangan kebutuhan atau dinamika masalah yang sedang dihadapi masyarakat. Salah satu cara untuk melihat cakupan material atau ruang lingkup administrasi publik dari suatu negara adalah dengan mengamati jenis lembaga-lembaga departemen (kementrian) dan non departemen yang ada dalam suatu negara atau daerah. Dengan memperhatikan begitu banyak unsur yang dipandang penting dalam kegiatan administrasi publik maka menurut Keban (2014:11) unsur pokok yang harus diperhatikan setidaknya-tidaknya dari enam dimensi strategis, yaitu:

1. Dimensi Kebijakan
2. Dimensi Struktur Organisasi
3. Dimensi Manajemen
4. Dimensi Etika
5. Dimensi Lingkungan
6. Dimensi Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan dalam keenam dimensi Administrasi Publik menurut Keban (2014:11) penelitian ini masuk dimensi ketiga yaitu manajemen, yang mana penelitian ini menerapkan prinsip-prinsip manajemen untuk mengimplementasikan kebijakan publik. Manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, serta pengawasan terhadap sumber daya lembaga. Ini adalah inti dari kapasitas kelembagaan karena berkaitan langsung dengan bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan program.

1.5.2.2 Paradigma Administrasi Publik

Paradigma administrasi publik terdiri dari beberapa perubahan, perkembangan dan prospek masa depan dari model dan teori administrasi publik (Thabroi, 2022). Pergeseran paradigma pada hakikatnya dapat dimanfaatkan untuk menelusuri perkembangan ilmu pengetahuan karena perubahan tersebut memberikan dampak pada saat itu. Dikutip dari pendapat Kuhn (dalam Syafiie, 2016:26), Paradigma adalah perspektif, nilai-nilai, metode, prinsip dasar, dan prosedur yang digunakan oleh komunitas ilmiah dalam mengatasi masalah pada situasi dan kondisi tertentu. Paradigma administrasi publik telah lama mengalami perubahan (Nicholas Henry dalam Syafiie, 2016:27). Para ahli yang terlibat dalam perdebatan mengenai paradigma tersebut, umumnya menyepakati beberapa paradigma yang telah terjadi pergeserannya sebagai berikut:

1. Dikotomi Politik dan Administrasi (1900-1926)

Frank J. Goodnow dan Leonard D. White adalah dua tokoh yang terlibat dalam paradigma dikotomi politik dan administrasi. Paradigma ini mengusulkan pemisahan kekuasaan negara menjadi tiga bagian, yaitu

fungsi legislatif, fungsi eksekutif, dan fungsi yudikatif. Meskipun paradigma ini membahas pemisahan kekuasaan tersebut, tidak ada pemikiran yang mengenai pemisahan politik dan administrasi negara. Hal ini menyebabkan implikasi penting dari konsentrasi administrasi negara tidak dipertimbangkan dengan baik. Namun, paradigma ini tidak menyediakan kerangka yang memadai untuk membahas bidang administrasi negara secara terpisah, sehingga menciptakan posisi yang kurang menguntungkan bagi bidang ini dalam upaya untuk menentukan bentuk organisasinya

2. Prinsip-Prinsip Administrasi Negara (1927-1937)

Tokoh-tokoh terkenal dalam paradigma ini meliputi Willoughby, Gullick, dan Urwick, yang sangat terpengaruh oleh tokoh-tokoh manajemen klasik seperti Fayol dan Taylor. Mereka memperkenalkan prinsip-prinsip administrasi sebagai fokus dalam administrasi publik. Prinsip-prinsip ini diwujudkan dalam apa yang mereka sebut sebagai POSDCORB (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, dan Budgeting*), yang menurut mereka memiliki sifat universal.

3. Administrasi Negara sebagai Ilmu Politik (1950-1970)

Dalam paradigma ketiga ini, administrasi fokus kembali kepada induk ilmunya, yaitu ilmu politik. Hal ini menyebabkan perubahan dalam lokus, yaitu birokrasi pemerintahan, namun dengan konsekuensinya kehilangan fokus untuk menentukan definisi yang tepat mengenai hubungan konseptual antara administrasi negara dan politik. Tantangan muncul

dalam mengurangi ketegangan yang berkelanjutan dan dinamika administrasi yang ada di dalam sekelompok bidang studi tersebut.

4. Administrasi Negara sebagai Ilmu Administrasi (1956-1970)

Dalam paradigma ini, prinsip-prinsip manajemen yang sebeumnya populer dikembangkan secara ilmiah dan mendalam. Pada tahap ini, ilmu administrasi dianggap sebagai paradigma yang memungkinkan penggunaan lebih luas dari cabang ilmu manajemen, termasuk manajemen publik, dalam penyelenggaraan negara. Pada tahap ini para ahli mulai mempertimbangkan secara fisiologis arti sebenarnya dari terminologi “negara” dalam konteks administrasi negara.

5. Administrasi Negara sebagai Administrasi Negara (1970)

Paradigma ini muncul karena kurangnya fokus pada satu bidang studi yang disebut sebagai ilmu administrasi murni. Fokus dalam paradigma ini yaitu teori perilaku organisasi, kebijakan publik, dan teknologi manajemen serta lokus paradigma ini adalah kepentingan publik yang erat hubungannya dengan masalah publik.

6. *Governance*

Paradigma governance adalah suatu paradigma baru dalam pengelolaan pemerintahan. Dalam paradigma ini terdapat tiga pilar penting, yaitu pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. Sebelumnya, paradigma pengelolaan pemerintahan yang berkembang adalah government, dimana pemerintah merupakan satu-satunya penyelenggara pemerintahan. Namun, dengan pergeseran ke paradigma governance, penekanan

diberikan pada kolaborasi dalam kesetaraan dan keseimbangan antara pemerintah, sektor swasta, dan civil society. Bersamaan dengan perubahan tersebut, juga muncul sudut pandang baru dalam bidang administrasi publik yang disebut dengan good governance.

Penelitian ini dikategorikan dalam paradigma keenam yaitu, *governance*. Fokus utama paradigma ini adalah pada konsep manajemen publik yang tidak sepenuhnya berpusat pada pemerintah saja dalam penyelenggaraan pemerintahan namun juga membutuhkan aktor-aktor eksternal seperti sektor swasta, dan masyarakat dengan tujuan utama untuk merespon kepentingan publik demi kesejahteraan publik.

1.5.2.3 Manajemen Publik

Manajemen publik merupakan cabang dari ilmu administrasi publik yang fokus pada bagaimana lembaga pemerintah mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan kebijakan secara efektif dan efisien. Dalam paradigma tradisional yang dikenal sebagai *Old Public Administration* (OPA), manajemen publik dipandang sebagai pelaksanaan teknis dari peraturan dan kebijakan dengan menekankan pada hierarki, kontrol birokratis, serta kepatuhan terhadap prosedur. Pendekatan ini menekankan stabilitas, ketertiban, dan kejelasan tugas dalam organisasi publik. Menurut Max Weber (dalam Keban, 2019), birokrasi dalam OPA berfungsi sebagai alat rasional untuk mencapai efisiensi melalui struktur formal dan pembagian kerja yang jelas. Namun, OPA sering dikritik karena kaku, tidak responsif terhadap kebutuhan masyarakat, dan cenderung lambat dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan. Oleh karena itu, mulai akhir abad ke-20, muncul pendekatan baru yang disebut *New*

Public Management yang menawarkan reformasi manajemen sektor publik yang lebih fleksibel dan berorientasi pada hasil serta efisiensi.

New Public Management muncul sebagai respons terhadap kelemahan birokrasi klasik dengan menekankan prinsip-prinsip manajerial sektor swasta ke dalam lembaga publik. Christopher Hood (1991) menyebut NPM sebagai suatu pendekatan yang mengutamakan efisiensi, hasil terukur, desentralisasi manajemen, dan akuntabilitas berbasis kinerja. Dalam pendekatan ini, lembaga publik dianggap sebagai entitas yang harus kompetitif, responsif terhadap pengguna layanan, serta efisien dalam penggunaan sumber daya. Dimensi utama NPM mencakup kontraktualisme, orientasi pada pelanggan, desentralisasi kewenangan, serta penggunaan indikator kinerja. Meskipun demikian, NPM juga dikritik karena mengabaikan nilai-nilai demokratis dan partisipatif dalam proses pelayanan publik. Pendekatan ini terlalu menekankan pada efisiensi ekonomi sehingga terkadang mengorbankan keadilan sosial. Oleh sebab itu, muncul pendekatan baru yang lebih berorientasi pada nilai publik, yaitu *New Public Service* (NPS).

New Public Service (NPS) yang dikembangkan oleh Janet dan Robert Denhardt menekankan bahwa pelayanan publik seharusnya berlandaskan pada partisipasi warga dan kepentingan publik, bukan sekadar pada efisiensi dan kepuasan pelanggan. Dalam NPS, birokrat diposisikan sebagai pelayan masyarakat, bukan sebagai manajer atau wirausahawan publik. Prinsip-prinsip utama NPS meliputi keterlibatan warga negara, nilai-nilai demokrasi, kolaborasi, dan kepemimpinan etis. Pendekatan ini melihat masyarakat bukan sebagai pelanggan, tetapi sebagai warga negara aktif yang memiliki hak untuk berpartisipasi dalam proses kebijakan dan

pelayanan publik. Oleh karena itu, manajemen publik dalam konteks NPS lebih menekankan pada dialog, transparansi, dan penguatan kapasitas partisipatif masyarakat. NPS juga menekankan bahwa keberhasilan lembaga publik tidak hanya diukur dari efisiensi, tetapi juga dari sejauh mana lembaga tersebut menciptakan nilai publik. Dalam konteks ini, manajemen publik menjadi sarana untuk memperkuat demokrasi dan keadilan sosial.

Seiring berkembangnya kompleksitas tata kelola pemerintahan, muncul pula pendekatan *Governance* sebagai kerangka yang lebih luas dalam memahami manajemen publik. *Governance* memandang bahwa pengelolaan urusan publik tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, tetapi juga melibatkan sektor swasta, masyarakat sipil, dan aktor-aktor lain dalam jaringan kolaboratif. Menurut Pierre dan Peters (2000), *governance* mencerminkan pergeseran dari pemerintahan yang bersifat hirarkis ke arah pengelolaan melalui jejaring, kemitraan, dan koordinasi antar aktor. Dimensi *governance* mencakup transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, dan responsivitas dalam proses pengambilan keputusan publik. Dalam kerangka ini, manajemen publik tidak lagi terikat pada struktur organisasi semata, melainkan harus mampu beradaptasi dengan pola hubungan yang dinamis dan kompleks. Hal ini menuntut kapasitas manajerial yang tinggi dalam membangun kepercayaan, komunikasi lintas sektor, serta kemampuan merancang kebijakan yang inklusif.

Berdasarkan uraian di atas, maka posisi kajian penelitian ini termasuk kedalam dimensi *governance* dimana indikator ini memfokuskan pada koordinasi, kolaborasi, dan partisipasi banyak aktor dalam mengelola isu-isu publik yang

kompleks. Dalam konteks ini, kapasitas kelembagaan tidak hanya diukur dari kemampuan internal organisasi, tetapi juga dari kemampuannya membangun *network governance* yang efektif, yaitu jejaring koordinasi yang responsif, kolaboratif, dan akuntabel.

1.5.2.4 Kapasitas Kelembagaan

Kapasitas kelembagaan menurut Milen (2021) ditafsirkan sebagai kemampuan individu, organisasi, dan sistem untuk menggerakkan dan menjalankan fungsinya secara efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks administrasi publik, kapasitas kelembagaan mencerminkan kemampuan suatu institusi dalam menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan secara efektif dan efisien. Menurut Grindle (1997), kapasitas kelembagaan merujuk pada kemampuan lembaga publik untuk merumuskan kebijakan, melaksanakan program, serta mengelola sumber daya secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, kelembagaan tidak hanya dipahami sebagai struktur formal, tetapi juga sebagai sistem nilai, norma, dan perilaku organisasi. Keberadaan kapasitas kelembagaan yang kuat memungkinkan terwujudnya pelayanan publik yang responsif dan akuntabel (Yusri & Rifqa, 2023). Sebaliknya, lemahnya kapasitas kelembagaan seringkali menjadi akar permasalahan dalam birokrasi, seperti rendahnya kinerja dan tingginya tingkat korupsi. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Leftwich (2000) yang menegaskan bahwa kelembagaan yang efektif merupakan prasyarat utama bagi pembangunan dan tata kelola pemerintahan yang baik.

Kapasitas kelembagaan dalam praktik administrasi publik mencakup dimensi struktural, fungsional, dan sumber daya manusia. Menurut Turner dan Hulme (1997), dimensi struktural berkaitan dengan kerangka organisasi dan sistem kerja yang mendukung efisiensi dan koordinasi. Sementara itu, dimensi fungsional mencakup proses pengambilan keputusan, pelaksanaan kebijakan, dan mekanisme evaluasi. Adapun kapasitas sumber daya manusia meliputi kompetensi, motivasi, dan profesionalisme aparatur sipil negara. Ketiga dimensi tersebut saling berkaitan dan menentukan keberhasilan lembaga dalam menjalankan fungsi pelayanan publik. Sebagai contoh, organisasi yang memiliki struktur baik namun tidak didukung oleh SDM yang kompeten akan tetap mengalami stagnasi kinerja. Oleh karena itu, pendekatan holistik dalam penguatan kapasitas kelembagaan sangat diperlukan untuk mendorong efektivitas pemerintahan.

Teori institusional dalam administrasi publik memberikan kerangka konseptual untuk memahami dinamika kapasitas kelembagaan. Menurut Scott (2001), institusi terbentuk dari tiga pilar utama, yaitu regulatif, normatif, dan kognitif, yang secara bersama-sama membentuk struktur dan perilaku organisasi. Pilar regulatif mencakup aturan formal, hukum, dan kebijakan yang mengatur tindakan organisasi. Pilar normatif berhubungan dengan nilai dan standar sosial yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Sedangkan pilar kognitif mencerminkan pemahaman kolektif dan cara berpikir yang diterima secara luas dalam lingkungan institusi. Teori ini menekankan bahwa perubahan kelembagaan tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga melibatkan transformasi nilai dan budaya organisasi.

Kapasitas kelembagaan yang memadai sangat diperlukan untuk merespons dinamika lingkungan eksternal yang semakin kompleks. Dalam pandangan Osborne dan Gaebler (1992), lembaga publik yang adaptif harus mampu mengelola perubahan, menyesuaikan kebijakan, dan mendorong inovasi dalam pelayanan. Adaptabilitas ini menuntut adanya fleksibilitas organisasi dan keberanian mengambil inisiatif strategis. Ketidakmampuan dalam merespons perubahan seringkali menyebabkan stagnasi kebijakan dan penurunan kepercayaan publik. Oleh karena itu, pembangunan kapasitas kelembagaan harus mencakup peningkatan kapasitas analisis dan perencanaan strategis. Hal ini juga mencerminkan pentingnya manajemen perubahan dalam sektor publik sebagai bagian dari kapasitas institusional. Seiring dengan itu, pelibatan masyarakat dan pemangku kepentingan menjadi penting untuk menciptakan legitimasi kelembagaan.

Peran kepemimpinan dalam membentuk dan mengarahkan kapasitas kelembagaan tidak bisa diabaikan. Menurut Northouse (2016), kepemimpinan yang visioner dan transformasional mampu menciptakan budaya organisasi yang positif dan mendorong perubahan kelembagaan. Pemimpin publik harus memiliki kemampuan manajerial sekaligus etika yang kuat dalam menjalankan peran strategisnya. Tanpa kepemimpinan yang efektif, proses peningkatan kapasitas kelembagaan akan mengalami hambatan signifikan. Selain itu, kepemimpinan juga berperan dalam menginternalisasi nilai-nilai pelayanan publik kepada seluruh elemen organisasi. Kepemimpinan yang kuat dapat menjadi katalisator dalam memperkuat tata kelola yang demokratis dan responsif.

Kapasitas kelembagaan memiliki peran penting dalam administrasi publik karena menentukan sejauh mana lembaga pemerintahan mampu menjalankan fungsi pelayanan, pengaturan, dan pemberdayaan masyarakat secara efektif. Administrasi publik tidak hanya bergantung pada kebijakan yang baik, tetapi juga pada kemampuan institusi untuk mengimplementasikannya secara konsisten dan bertanggung jawab (Keban, 2019). Tanpa kapasitas kelembagaan yang memadai, proses administrasi cenderung mengalami hambatan, seperti birokrasi yang lamban, kurangnya akuntabilitas, dan rendahnya kualitas layanan publik. Oleh karena itu, kesiapan kapasitas kelembagaan menjadi syarat utama untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan warga negara. Setiap perbaikan dalam sistem administrasi publik harus dimulai dari penguatan struktur dan fungsi kelembagaan itu sendiri. Dengan demikian, kapasitas kelembagaan menjadi fondasi yang menopang keberhasilan praktik administrasi publik secara keseluruhan.

Kapasitas kelembagaan yang kuat akan tercermin dari kemampuan organisasi dalam menghadapi krisis, menjalankan fungsi pelayanan publik, dan membangun kepercayaan masyarakat. Dalam kajian oleh Brinkerhoff (2000), disebutkan bahwa indikator keberhasilan kapasitas kelembagaan dapat dilihat dari transparansi, responsivitas, efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas lembaga. Kelembagaan yang adaptif dan inklusif akan lebih mampu menjawab tantangan pembangunan yang semakin kompleks dan multidimensional. Studi oleh World Bank (2005) juga menegaskan bahwa keberhasilan reformasi kelembagaan sangat bergantung pada kepemimpinan yang visioner dan dukungan politik yang

konsisten. Dengan memperkuat kapasitas kelembagaan, diharapkan sistem pemerintahan akan lebih tangguh dan mampu mengarahkan masyarakat menuju kemajuan. Maka, perhatian terhadap aspek kelembagaan perlu menjadi prioritas dalam setiap agenda kebijakan dan pembangunan.

Tabel 1.4 Matriks Dimensi Pengembangan Kapasitas Kelembagaan

Deborah Eade (1997)	Ohiorhenuan dan Wunker (1995)	Grindle (1997)
1. Sumber Daya Manusia 2. Organisasi 3. Anggaran 4. Infrastruktur 5. Jejaring	1. Sumber Daya Manusia 2. Proses Organisasi 3. Sumber Daya Fisik 4. Dukungan Eksternal	1. Sumber Daya Manusia 2. Organisasi 3. Kelembagaan

Pemahaman mengenai kapasitas kelembagaan mengalami perkembangan seiring meningkatnya tuntutan terhadap efektivitas lembaga, terutama dalam konteks organisasi pembangunan dan pelayanan publik. Salah satu tokoh penting yang membahas isu ini secara mendalam adalah Deborah Eade (1997), yang memandang kapasitas bukan sekadar soal struktur atau sumber daya, melainkan menyangkut dimensi nilai, proses, dan relasi kekuasaan di dalam lembaga. Dalam bukunya *"Capacity-Building: An Approach to People-Centred Development"*, Eade menekankan bahwa pembangunan kapasitas merupakan proses yang bersifat kontekstual dan harus berpihak pada penguatan kemampuan individu maupun kolektif dalam lembaga untuk mengelola perubahan. Ia menekankan bahwa kapasitas harus dilihat secara holistik, mencakup aspek teknis, organisasi, hingga dimensi budaya dan politik. Oleh karena itu, membangun kapasitas kelembagaan

tidak cukup hanya dengan menambah jumlah sumber daya manusia atau memperbaiki prosedur kerja, tetapi juga dengan membentuk komitmen nilai, partisipasi, dan kesetaraan di antara aktor organisasi. Pendekatan Eade membuka ruang bagi pemikiran kritis bahwa kelembagaan yang kuat dibentuk oleh kombinasi antara kapabilitas internal dan relasi sosial yang berkelanjutan. Dengan demikian, kapasitas kelembagaan menjadi hasil dari proses sosial yang dinamis, bukan entitas yang bersifat teknokratis semata.

Eade (1997) menyoroti bahwa pembangunan kapasitas kelembagaan tidak boleh bersifat top-down, melainkan harus berbasis pada kebutuhan nyata dan potensi lokal. Ia mengkritik pendekatan-pendekatan yang hanya menekankan pada reformasi struktural tanpa mempertimbangkan konteks sosial dan budaya lembaga itu sendiri. Menurutnya, kapasitas kelembagaan yang efektif justru tumbuh dari proses reflektif, dialogis, dan partisipatif, di mana para pelaku internal diberi ruang untuk memahami, mengevaluasi, dan memperkuat peran mereka secara kritis. Dalam kerangka ini, dimensi kepemimpinan, tata kelola, serta kepercayaan timbal balik menjadi bagian integral dari penguatan kapasitas. Eade juga menekankan pentingnya menghindari ketergantungan pada intervensi eksternal, dengan mengarahkan lembaga untuk membangun otonomi dan keberlanjutan melalui pengelolaan sumber daya dan pengambilan keputusan yang inklusif. Oleh karena itu, pembangunan kapasitas bukan hanya agenda teknis, tetapi juga proses transformatif yang menciptakan kelembagaan yang responsif dan berdaya. Perspektif ini sangat relevan dalam konteks lembaga layanan publik yang berhadapan dengan tantangan kompleks dan dinamis.

Pemikiran Eade telah menjadi rujukan penting dalam berbagai studi mengenai penguatan kapasitas kelembagaan, terutama di sektor-sektor yang berorientasi pada pelayanan sosial dan pemberdayaan masyarakat. Dalam konteks kelembagaan publik, hal ini berarti bahwa strategi penguatan kapasitas harus memperhatikan unsur-unsur seperti kepemimpinan inklusif, struktur organisasi yang adaptif, serta nilai-nilai keadilan sosial. Studi-studi lanjutan juga menunjukkan bahwa kelembagaan yang memiliki kapasitas tinggi biasanya ditandai oleh budaya kerja yang terbuka terhadap evaluasi dan pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, membangun kapasitas kelembagaan menjadi proses yang melampaui aspek administratif, dan menyentuh aspek transformasi relasional dan normatif dalam organisasi.

Berdasarkan dari paparan tabel indikator penguatan kapasitas kelembagaan menurut ketiga ahli tersebut, maka penulis mengambil teori milik Deborah Eade (1997) sebagai teori untuk menganalisis kapasitas kelembagaan UPTD PPA dalam menangani kekerasan terhadap perempuan di Jawa Tengah. Teori kapasitas kelembagaan Deborah Eade (1997) sebagai kerangka konseptual untuk meneliti UPTD PPA berdasarkan pada kompleksitas dan tantangan yang dihadapi oleh lembaga tersebut. Kelebihan teori ini terletak pada fleksibilitasnya yang memungkinkan adaptasi terhadap konteks spesifik UPTD PPA, sehingga penulis dapat memberikan analisis yang lebih mendalam.

1.5.2.5 Faktor Pendorong dan Penghambat Kapasitas Kelembagaan

Kapasitas kelembagaan dalam konteks administrasi publik tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor internal dan eksternal yang secara dinamis memengaruhi kinerja serta efektivitas lembaga. Kapasitas kelembagaan mencerminkan kemampuan suatu institusi dalam menjalankan fungsi, wewenang, dan tanggung jawabnya secara optimal, yang sangat ditentukan oleh sejauh mana faktor-faktor pendorong dan penghambat bekerja di dalam sistem organisasi. Grindle dan Hilderbrand (1995) menekankan bahwa penguatan kapasitas kelembagaan memerlukan pemahaman mendalam terhadap unsur-unsur yang memperkuat maupun melemahkan struktur dan proses kelembagaan.

Kapasitas kelembagaan merupakan prasyarat penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan responsif. Dalam konteks ini, kapasitas suatu institusi tidak hanya ditentukan oleh struktur formal atau keberadaan sumber daya, tetapi juga oleh faktor-faktor yang mendorong maupun menghambat kinerja kelembagaan. Menurut Grindle dan Hilderbrand (1995), faktor internal seperti kepemimpinan yang kuat, budaya organisasi yang adaptif, dan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kapasitas kelembagaan. Sementara itu, Deborah Eade (1997) menekankan bahwa kapasitas kelembagaan perlu dilihat secara holistik, termasuk dalam hal kemampuan institusi beradaptasi terhadap perubahan dan mengembangkan relasi eksternal yang mendukung. Dengan demikian, pemahaman terhadap faktor pendorong sangat penting sebagai landasan penguatan institusi publik maupun

sosial. Faktor-faktor ini berperan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi institusi untuk berkembang dan mencapai tujuan secara berkelanjutan.

Di sisi lain, kapasitas kelembagaan juga dihadapkan pada berbagai faktor penghambat yang bersifat struktural maupun non-struktural. Ketimpangan distribusi sumber daya, tumpang tindih regulasi, dan resistensi terhadap perubahan sering kali menjadi hambatan utama dalam penguatan kapasitas kelembagaan (Turner & Hulme, 1997). Selain itu, lemahnya koordinasi lintas sektor serta minimnya akuntabilitas dan transparansi juga memperburuk situasi institusi publik, terutama di negara berkembang. Studi oleh Brinkerhoff (2000) menunjukkan bahwa kegagalan reformasi kelembagaan kerap disebabkan oleh intervensi yang bersifat top-down tanpa mempertimbangkan konteks lokal dan partisipasi aktor-aktor internal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penguatan kapasitas kelembagaan tidak dapat dilakukan secara instan, melainkan memerlukan identifikasi serta penanganan terhadap faktor-faktor penghambat yang melekat.

Menurut Riyadi (2003) dalam salah satu artikelnya, terdapat lima aspek utama yang secara signifikan memengaruhi proses pembangunan kapasitas kelembagaan, yaitu:

1. Komitmen Bersama (*Collective Commitments*)

Milen (2004:17) menyatakan bahwa pembangunan kapasitas merupakan proses jangka panjang yang membutuhkan keterlibatan dan komitmen dari seluruh pihak yang terlibat. Dalam konteks organisasi, baik publik maupun swasta, komitmen kolektif menjadi fondasi utama yang

harus secara konsisten dikembangkan dan dijaga. Komitmen ini tidak hanya terbatas pada pemegang otoritas, melainkan juga mencakup seluruh elemen dalam struktur organisasi. Peran komitmen bersama sangat krusial karena menjadi pijakan awal bagi perumusan tujuan serta implementasi berbagai program kelembagaan. Tanpa adanya komitmen kolektif yang kuat, strategi penguatan kapasitas cenderung tidak berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan komitmen ini menjadi langkah strategis dalam mendukung keberhasilan transformasi kelembagaan.

2. Kepemimpinan yang Kondusif (*Conducive Leadership*)

Kepemimpinan yang kondusif merujuk pada gaya kepemimpinan yang adaptif dan inklusif, yang memberikan ruang partisipasi luas bagi seluruh komponen organisasi untuk terlibat dalam pengembangan kapasitas kelembagaan. Model kepemimpinan seperti ini berperan sebagai katalisator bagi terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan transformatif. Kepemimpinan yang dinamis juga mampu mendorong inovasi dan tanggung jawab bersama dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pembangunan kapasitas, keberadaan pemimpin yang suportif menjadi salah satu penentu keberhasilan intervensi kelembagaan. Maka dari itu, penguatan kapasitas memerlukan figur kepemimpinan yang tidak hanya visioner, tetapi juga mampu memfasilitasi kolaborasi internal yang efektif. Rivai dan Mulyadi (2009:165) menegaskan bahwa kepemimpinan dalam sebuah tim harus mampu membangun peran strategis setiap anggota untuk

mendorong pertumbuhan kapasitas secara kolektif yang dijabarkan menjadi:

- a) memperlihatkan gaya pribadi;
- b) proaktif dalam sebagian hubungan;
- c) mengilhami kerja tim;
- d) memberikan dukungan timbal balik;
- e) membuat orang terlibat dan terikat;
- f) memudahkan orang lain melihat peluang dan prestasi;
- g) mencari orang yang unggul dan dapat bekerja secara konstruktif;
- h) mendorong dan memudahkan anggota untuk bekerja;
- i) mengakui prestasi anggota tim;
- j) berusaha komitmen;
- k) menempatkan nilai yang tinggi pada kerja tim.

3. Reformasi Kelembagaan (*Institutional Restructuring*)

Reformasi kelembagaan pada intinya menunjuk kepada bagian struktural dan kultural. Maksudnya adalah adanya budaya kerja yang mendukung pengembangan kapasitas. Kedua aspek ini harus dikelola sedemikian rupa dan menjadi aspek penting dan kondusif dalam menopang program pengembangan kapasitas. Misalnya saja dengan menciptakan hubungan kerja yang baik antar karyawan dengan karyawan lainnya atau karyawan dengan atasannya.

4. Responsivitas Regulasi (*Regulatory Responsivity*)

Responsivitas regulasi merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kapasitas kelembagaan, terutama dalam menghadapi dinamika sosial, ekonomi, dan politik yang terus berubah. Regulasi yang responsif ditandai dengan kemampuan lembaga untuk secara cepat dan tepat menyesuaikan kebijakan serta aturan yang diberlakukan, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan konteks eksternal. Menurut

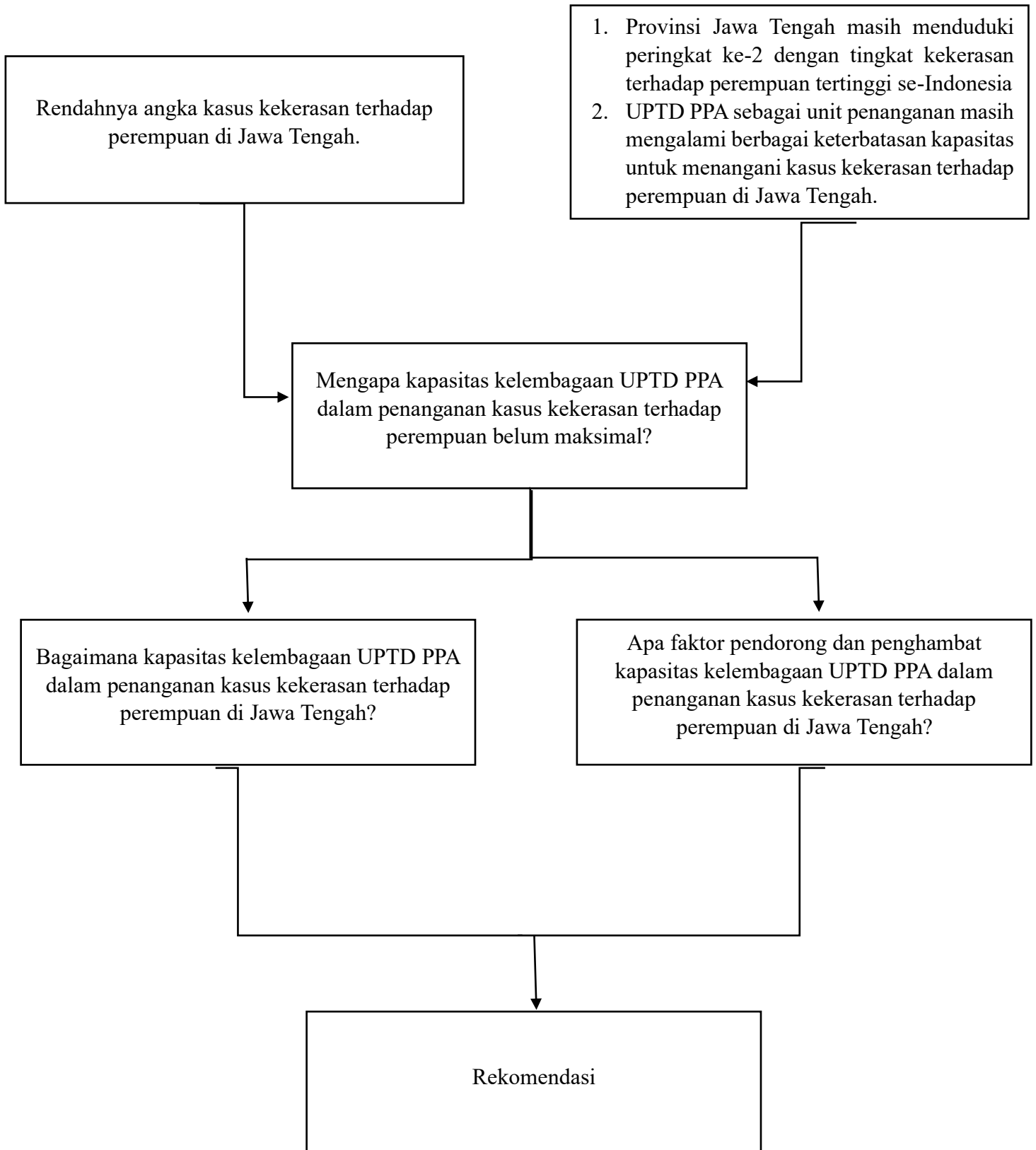
Grindle (1997), institusi yang memiliki kapasitas tinggi ditandai oleh kemampuan adaptifnya dalam merespons perubahan melalui kerangka regulasi yang fleksibel namun tetap akuntabel. Hal ini penting karena regulasi yang tidak responsif dapat menciptakan stagnasi dan resistensi dalam pelaksanaan program, terutama di sektor pelayanan publik. Sebaliknya, regulasi yang disusun secara partisipatif dan berbasis pada bukti lapangan mampu meningkatkan legitimasi dan kepercayaan terhadap lembaga. Dengan demikian, responsivitas regulasi menjadi salah satu ukuran vital dalam menentukan sejauh mana kapasitas kelembagaan mampu memenuhi harapan masyarakat secara efektif dan berkelanjutan.

5. Peningkatan Kekuatan dan Kelemahan yang Dimiliki (*Improving Organizational Strengths and Overcoming Weaknesses*)

Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan agar dapat disusun program pengembangan kapasitas yang baik. Dengan adanya pengakuan dari personal dan lembaga tentang kelemahan dan kekuatan yang dimiliki dari kapasitas yang tersedia. Maka kelemahan yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat cepat diperbaiki dan kekuatan yang dimiliki organisasi tetap dijaga dan dipelihara.

Dari kelima indikator tersebut, penulis akan menggunakan tiga dari lima indikator faktor pendorong dan penghambat kapasitas kelembagaan menurut Riyadi (2003) untuk menganalisis kapasitas kelembagaan UPTD PPA dalam penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan di Jawa Tengah, yaitu: 1) Komitmen bersama, 2) Kepemimpinan yang Kondusif, dan 3) Responsivitas regulasi.

Bagan 1.1 Kerangka Pikir Penelitian



1.6 Fenomena Penelitian

1.6.1 Kapasitas Kelembagaan

Operasionalisasi konsep kapasitas kelembagaan bertujuan untuk menerjemahkan definisi teoritis ke dalam indikator-indikator yang dapat diukur secara empiris. Dengan demikian, konsep ini dapat digunakan untuk menganalisis sejauh mana suatu lembaga memiliki kemampuan dalam menjalankan fungsi, peran, dan tanggung jawabnya secara efektif. Terdapat lima dimensi penguatan kapasitas menurut Eade (1997), yaitu: sumber daya manusia, organisasi, anggaran, infrastruktur, dan jejaring.

Tabel 1.5 Fenomena Penelitian

No.	Fokus	Fenomena	Sub Fenomena
1.	Analisis Kapasitas kelembagaan UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah	Sumber Daya	1. Kuantitas SDM 2. Kompetensi SDM dalam menjalankan tugas 3. Program pelatihan SDM
		Organisasi	1. Sistem rekrutmen 2. SOP
		Anggaran	1. Sumber anggaran 2. Alokasi anggaran
		Infrastruktur	1. Ketersediaan Infrastruktur 2. Kesiapan infrastruktur
		Jejaring	1. Koordinasi antarinstansi 2. Kolaborasi antarlembaga 3. Rentang waktu kolaborasi dan koordinasi

2.	Faktor Pendorong dan Penghambat Kapasitas Kelembagaan UPTD- PPA Provinsi Jawa Tengah	Komitmen Bersama	1. Budaya organisasi
		Kepemimpinan yang Kondusif	1. Peran pemimpin dalam penyusunan visi, misi, rencana strategis, dsb.
		Regulasi	1. Responsivitas regulasi

1.7 Argumen Penelitian

Argumen penelitian memberikan jawaban terhadap rumusan masalah berdasarkan teori dan dikonstruksi atas dasar teori. Kapasitas kelembagaan UPTD PPA masih dikatakan belum maksimal karena terdapat keterbatasan sumber daya manusia dikarenakan terhalang oleh sistem rekrutmen dan analisis formasi jabatan yang tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018. Dengan data rekapitulasi penyelesaian kasus oleh UPTD PPA bisa dibuktikan bahwa masih adanya kesenjangan antara target penanganan kasus dengan kasus yang telah ditangani. Berdasarkan persoalan tersebut dapat digambarkan bahwa kapasitas kelembagaan UPTD PPA belum mampu secara maksimal untuk menangani kasus kekerasan terhadap perempuan di Provinsi Jawa Tengah.

Kapasitas kelembagaan UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah menjadi penting dalam memperkuat infrastruktur penunjang penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan di tingkat provinsi. Dengan memfokuskan pada dimensi sumber daya manusia, organisasi, anggaran, infrastruktur, dan jejaring akan memberikan pemahaman mendalam mengenai upaya penguatan kapasitas yang holistik dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini akan memberikan landasan yang kuat bagi

pengembangan strategi intervensi yang lebih tepat sasaran, responsif, sehingga memberikan penanganan yang lebih maksimal bagi perempuan korban kekerasan di Provinsi Jawa Tengah.

1.8 Metode Penelitian

Teknik penelitian didefinisikan sebagai cara ilmiah untuk mengumpulkan data dengan maksud untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah menurut Sugiyono (2013:3) berarti kegiatan pengumpulan data penelitian harus didasarkan pada rasional, empiris, dan sistematis yang ber kriteria valid atau terbukti keabsahannya. Guna memudahkan penelitian dan menentukan relevansi topik utama yang dipilih, penulis sangat mengandalkan metode penelitian yang digunakan untuk menyusun penelitian.

1.8.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini berencana menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif dimana peneliti berusaha memahami peristiwa atau keadaan secara alamiah tanpa adanya unsur pemalsuan terhadap fenomena yang diamati. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian deskriptif kualitatif dengan menganalisis tentang sejauhmana kapasitas kelembagaan UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah mampu untuk memberikan layanan penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan melalui lima dimensi penguatan kapasitas kelembagaan menurut Eade (1997) yakni, sumber daya manusia, organisasi, anggaran, infrastruktur, dan jaringan. Dalam hal ini, peneliti akan mengumpulkan data, analisis data bersifat induktif (penarikan kesimpulan dari data di lapangan), dan hasil penelitian kualitatif deskriptis dilihat dari nilai dan makna yang didapatkan.

1.8.1 Situs Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah khususnya pada karena penulis menganggap bahwa terdapat informasi, data-data, dan fakta yang berkaitan dengan topik penelitian.

1.8.3 Subjek Penelitian

Penelitian ini menargetkan Kepala UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah, Manajer Kasus, dan Staf Pelaksana dari UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah.

1.8.4 Jenis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kualitatif yaitu data penelitian yang bersifat neutralistik karena penelitiannya dilakukan sesuai kondisi riil di lapangan. Penelitian kualitatif dilakukan terhadap objek alami yang berkembang apa adanya, bukan dipalsukan oleh peneliti, dan kehadiran peneliti tidak berpengaruh nyata terhadap dinamika objek tersebut.

1.8.5 Sumber data

Data penelitian berasal dari berbagai sumber yang merupakan subjek dari mana data tersebut diperoleh. Terdapat dua sumber data yang akan digunakan dalam menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut

1.8.5.1 Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang didapatkan di lapangan dengan melakukan wawancara secara mendalam kepada informan dan pihak lainnya yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian. Data primer

didapatkan dengan melakukan wawancara secara mendalam kepada Kepala UPTD, Manajer Kasus, dan Staf Pelaksana UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah. Data-data primer ini memberikan pemahaman langsung tentang upaya apa saja yang berpotensi untuk menyikapi permasalahan ini serta perspektif dan pengalaman subjek yang terlibat dalam penelitian ini.

1.8.5.2 Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber sumber penelitian terdahulu yang telah tersedia. Peneliti disini tidak mendapatkannya langsung melalui wawancara, namun bertindak sebagai pihak kedua yang menggunakan data tersebut. Penelitian ini menggunakan jurnal penelitian terdahulu, buku, artikel, laporan terkait kapasitas kelembagaan.

1.8.6 Teknik Pengumpulan

Metode pengumpulan data menjadi bagian krusial dalam persiapan penelitian ini. Langkah-langkah yang akan dilakukan dalam proses pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.8.6.1 Observasi

Metode pengumpulan data observasi digunakan ketika peneliti perlu memperoleh data berdasarkan perilaku manusia, proses kerja, dan fenomena alam. Metode observasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat keadaan atau perilaku suatu objek sasaran. Dalam arti lain, observasi digunakan untuk mengumpulkan

serangkaian data berdasarkan observasi lapangan dan fakta. Dalam penelitian ini yang menjadi objek observasi adalah bagaimana UPTD-PPA menyikapi kasus yang dilaporkan para korban dengan keterbatasan yang ada.

1.8.6.2 Wawancara

Metodologi wawancara merupakan salah satu pendekatan yang digunakan peneliti ketika ingin melakukan penelitian eksploratif yang memusatkan perhatian pada masalah yang diteliti dan ketika ingin mendapatkan data yang lebih spesifik dari sampel responden yang lebih kecil. Teknik wawancara bertujuan memperoleh keterangan maupun informasi responden secara mendalam untuk mendapatkan jawaban atas fakta-fakta tertentu (Sugiyono, 2016: 72). Peneliti melakukan pengumpulan data dengan melakukan wawancara secara mendalam kepada Kepala UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah, Manajer Kasus, dan Staf Pelaksana UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah. Hasil dari wawancara akan dikonstruksikan menjadi data atau makna untuk mengungkapkan permasalahan dalam penelitian penulis.

1.8.6.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data sebagai penguat dan pelengkap hasil wawancara di lapangan. Data-data tersebut, dapat berasal dari laporan, dokumen, foto, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan berkaitan mendukung penelitian. Dokumen yang digunakan adalah, foto-

foto keadaan infrastruktur kantor UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah. Menurut Sugiyono (2013:240), dokumentasi berbentuk tulisan, gambar atau karya manusia yang monumental. Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperkuat data penelitian berbasis lapangan.

1.8.6.4 Studi Literatur

Studi pustaka merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari penelitian ilmiah. Teori-teori yang melatarbelakangi permasalahan dan wilayah kajiannya dapat diketahui melalui penelitian kepustakaan. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan ilmiah, surat keputusan, peraturan perundang-undangan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber tertulis baik cetak maupun elektronik yang layak untuk dijadikan sumber.

1.8.7 Analisis Interpretasi Data

Setelah mendapatkan data yang dibutuhkan tahap selanjutnya akan melaksanakan pengolahan data dengan teknik:

1. Pengumpulan Data

Setelah mengumpulkan data melalui wawancara dan dokumentasi peneliti akan mengumpulkan data rekan masalah penelitian, yang digunakan untuk metode analisis awal penelitian.

2. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari wawancara kepada Kepala UPTD, Manajer Kasus, Staf Pelaksana UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah akan dirangkum dan dipilih-pilih hal-hal penting yang diperlukan untuk diteliti. Dalam penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kapasitas kelembagaan UPTD-PPA terhadap penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan. Dilakukan reduksi data dengan melihat upaya penguatan kapasitas dari sumber informan utama yakni Staf Pelaksana UPTD PPA Provinsi Jawa Tengah dengan melihat lima dimensi menurut Eade (1997) yakni, sumber daya manusia, organisasi, anggaran, infrastruktur, dan jaringan.

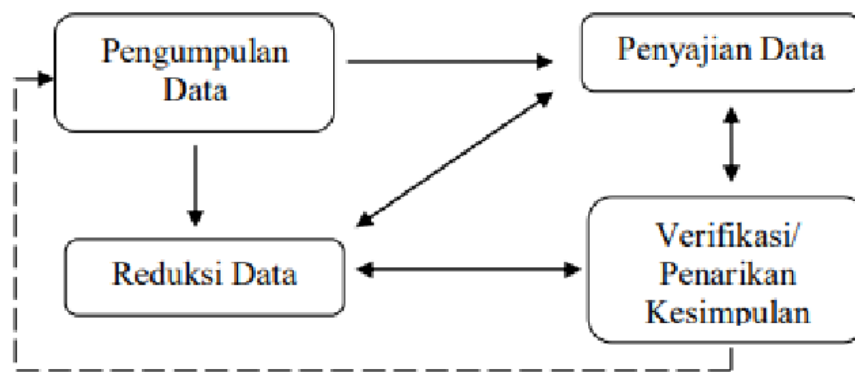
3. Penyajian Data

Setelah mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, adalah menyajikan data berupa tabel, grafik, dan gambar. Dari hasil penelitian yang akan disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan gambar ini akan lebih mudah bagi peneliti untuk memahami sepenuhnya apa yang terjadi dan mengatur penelitian selanjutnya berdasarkan hasil yang diperoleh.

4. Validasi Data

Tahap akhir pengolahan data adalah penarikan kesimpulan yang bertujuan mendapatkan jawaban setelah mendalami permasalahan yang menjadi objek penelitian dengan teknik triangulasi.

Gambar 1.4 Analisis Data Miles dan Huberman



Sumber: Analisis Data Miles dan Huberman, 1994.

1.8.8 Pengujian Kualitas Data

Teknik triangulasi adalah membandingkan dan menilai keaslian informasi yang telah didapatkan dengan cara menyilangkan informasi dari berbagai informan penelitian. Dalam hal ini untuk menguji validasi data ditempuh langkah sebagai berikut:

1. Melakukan wawancara dan menggabungkan teknik dokumentasi untuk menilai kebenaran informasi dengan data-data yang ada.
2. Membandingkan dan menilai data informan satu dengan informan lainnya.
3. Setelah peneliti mengumpulkan berbagai data melalui wawancara dan dokumentasi, selanjutnya hasil informasi yang didapatkan digabungkan sebagai pelengkap dan kebenaran data di lapangan.