

**PENILAIAN KAPASITAS (*CAPACITY ASSESSMENT*)
UNTUK MEMPENGARUHI KEBIJAKAN**

CAPACITY ASSESMENT

- PENGERTIAN KAPASITAS
- ELEMEN KAPASITAS
- PENGARUH KAPASITAS TERHADAP KEBIJAKAN
- LEVEL KAPASITAS
- CAPACITY ASSESMENT DAN PENGERTIANNYA
- METODE CAPACITY ASSESMENT
- LANGKAH SEBELUM PENILAIAN
- ANALISIS KASUS

PENGERTIAN KAPASITAS KELEMBAGAAN

- Alternatif pengertian:
 - Kemampuan individu dan organisasi atau bagian dari organisasi untuk menampilkan fungsi-fungsi secara efektif, efisien dan berkelanjutan guna pencapaian tujuan organisasi (sumber: http://www.access-indo.or.id/documents/OCA_Manual.pdf)
 - Kemampuan untuk melakukan tugas-tugas dengan efektif, efisien, dan berkelanjutan (*the ability to perform appropriate tasks effectively, efficiently and sustainably*) [Hilderbrand and Grindle (1994: 10)]
- Sifat kapasitas
 - dinamis dan berkelanjutan

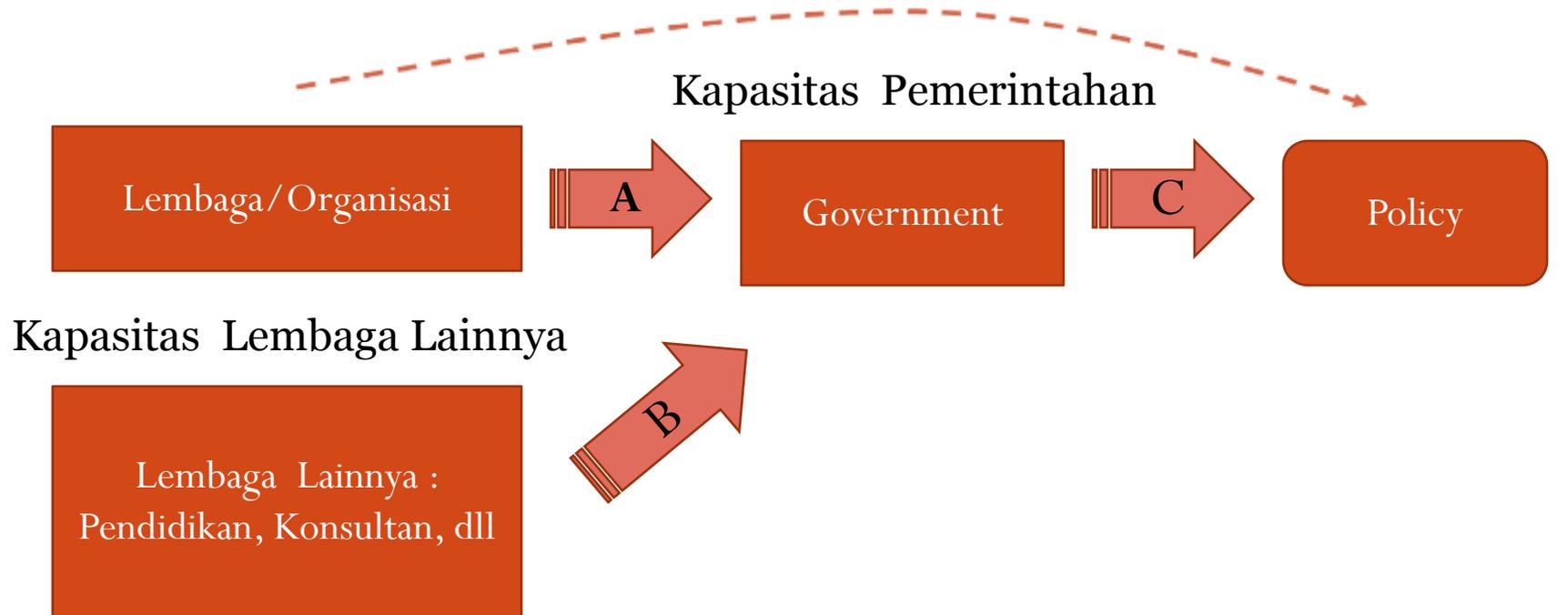
ELEMEN KAPASITAS

- Tujuan yang Spesifik; visi, nilai-nilai, kebijakan, strategi dan kepentingan (*interest*)
- Usaha; kemauan, energi, konsentrasi, etika kerja dan efisiensi
- Kemampuan; intelegensi, keterampilan/skill, wawasan dan *mental-set*
- Sumber Daya; manusia, alam, teknologi, budaya dan finansial
- Organisasi Kerja; perencanaan, organisasi, desain, runutan waktu, dan mobilisasi

PENGARUH KAPASITAS KELEMBAGAAN TERHADAP KEBIJAKAN

- Dasar *Influence Mapping* : mengidentifikasi individu atau grup yang berdampak pada pengambilan keputusan.
- Pengembangannya: mengidentifikasi dan menilai kekuatan elemen-elemen kapasitas lembaga terhadap sebuah tujuan [terkait dengan kebijakan yang akan diusulkan]
- Nilai dan bobot di-*assess*/ dinilai secara subyektif

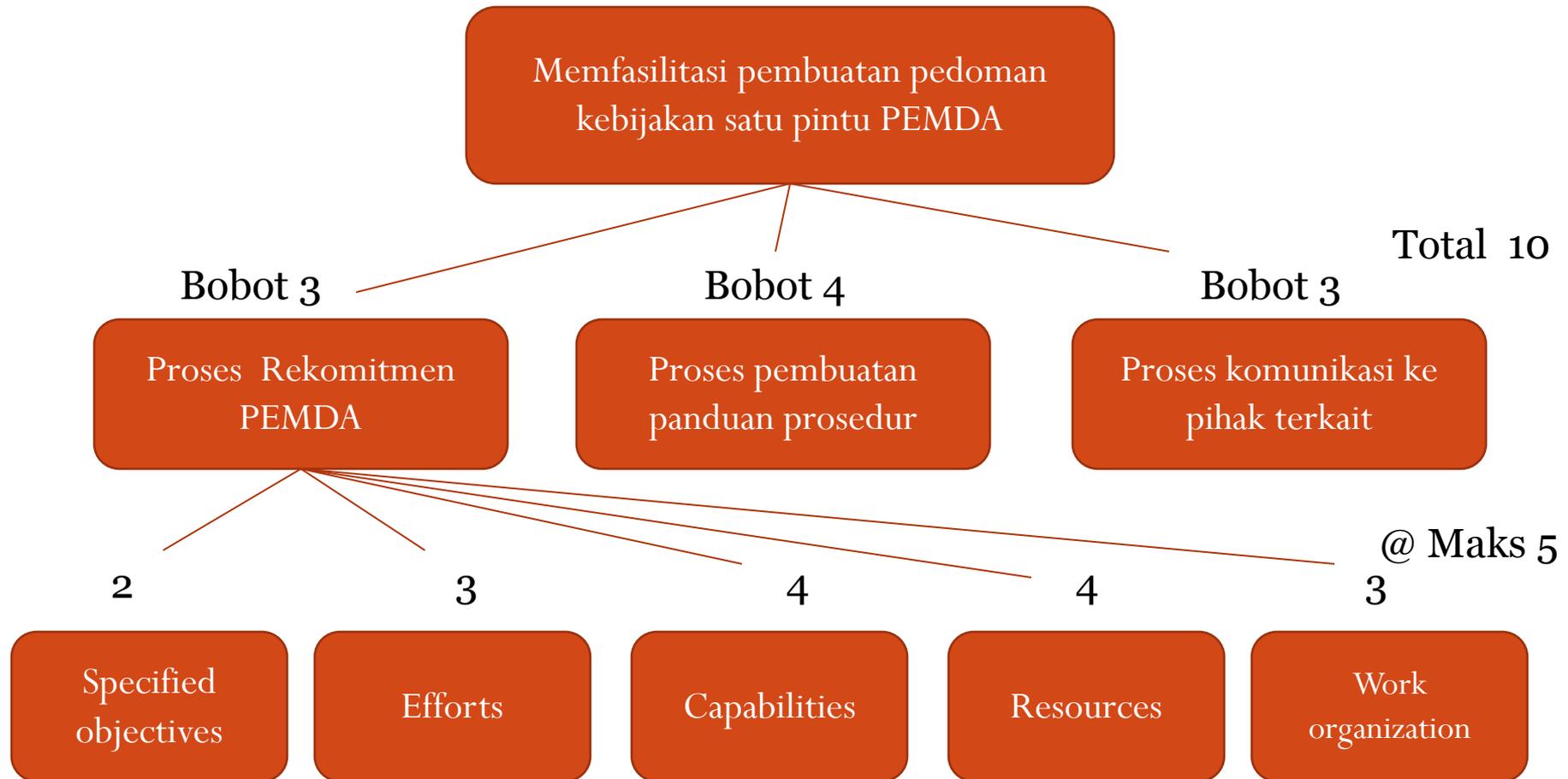
PENGARUH KAPASITAS KELEMBAGAAN TERHADAP KEBIJAKAN



Fungsi A & B : konsultatif, advokasi/pendampingan, kajian/studi, monitoring, pengembangan, dsb

Fungsi C : perumusan, pembuatan, eksekusi/pelaksanaan, hukum/pengawasan, dsb

Contoh Pengembangan *Influence Mapping*



- Ukuran kapasitas lembaga: misal di atas 60% → lembaga mampu [dalam kasus ini, minimum 150]

LEVEL KAPASITAS



PENILAIAN KAPASITAS KELEMBAGAAN

- Mengidentifikasi area kapasitas yang kuat dan perlu perbaikan.
- Mengukur perubahan kapasitas organisasi dari waktu ke waktu.
- Menggambarkan berbagai pandangan terhadap kapasitas itu sendiri; tergantung siapa yang melakukan penilaian kapasitas. Ini akan memberikan masukan berarti bagi pengembangan lembaga.

METODE PENILAIAN KAPASITAS

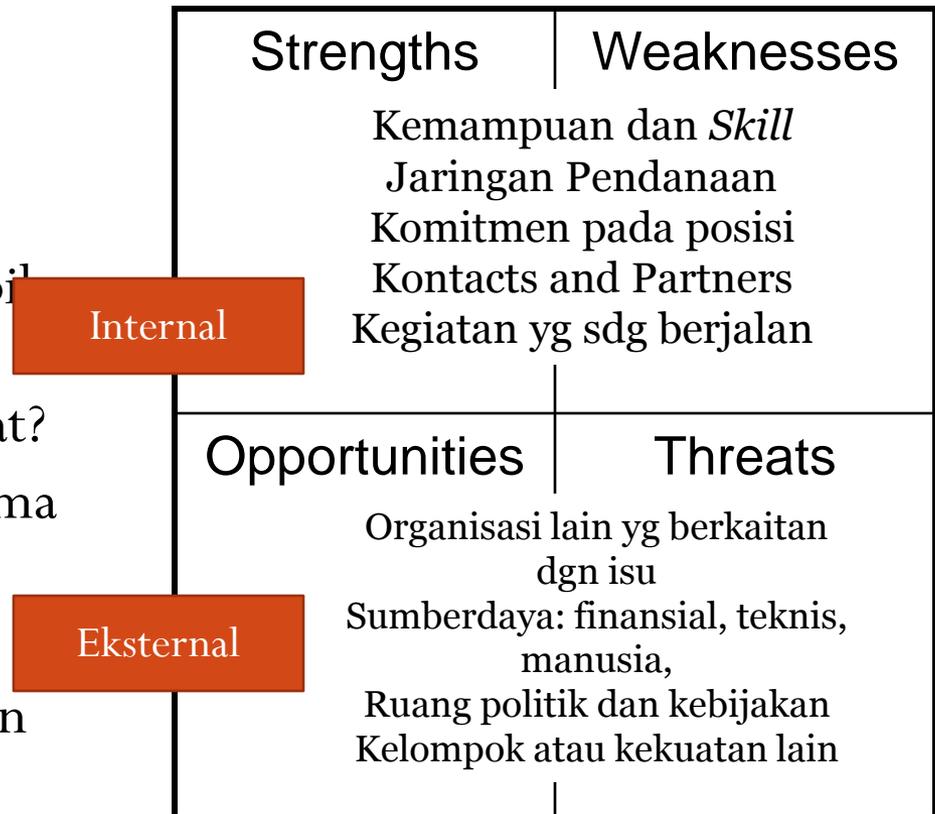
Ada beberapa metode yang digunakan dalam penilaian kapasitas organisasi/kelembagaan dalam kaitannya dengan advokasi kebijakan, diantaranya:

- SWOT Analysis
- Force Field Analysis
- Pengembangan Influence Mapping
- Jejaring Kapasitas
- Dll.



Metode Paling Umum: SWOT Analysis

- Apa *skill* dan kemampuan yang kita miliki untuk mempengaruhi kebijakan?
- Dalam bidang apa saja staf kita menggunakan *skill* dan kemampuan tersebut dengan lebih efektif?
- Siapa sekutu kita yang paling kuat?
- Kapan mereka pernah bekerjasama dengan kita?
- Apakah ada peluang lain?
- Apa yang mempengaruhi *skill* dan kemampuan kita?



Pengenalan SOAR Analysis

(Strengths, Opportunities, Aspirations, Results)

- Tawaran alternatif untuk memperkaya khasanah analisis strategis.
- Berasal dari pendekatan Appreciative Inquiry (AI). Pendekatan AI lebih menitikberatkan pada pengidentifikasian dan pembangunan kekuatan dan peluang ketimbang pada masalah, kelemahan, dan ancaman (Stavros, Cooperrider, dan Kelly).
- Kita akan lebih termotivasi manakala menyadari bahwa kelebihan atau kekuatan yang kita miliki dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi. **More focus on Positive force!**

Pengenalan SOAR Analysis

(Strengths, Opportunities, Aspirations, Results)

- Analisis SOAR memungkinkan anggota organisasi menciptakan masa depan yang mereka inginkan sendiri dalam keseluruhan proses dengan cara melakukan penyelidikan, imajinasi, inovasi, dan inspirasi. Fokus internal SOAR adalah kekuatan organisasi.
- Keuntungan lainnya berkaitan dengan partisipasi. Pada banyak organisasi, perencanaan strategis hanya melibatkan orang-orang pada tingkatan tertinggi serta sekelompok stakeholder. Namun dalam kerangka kerja SOAR, sebanyak mungkin stakeholder dilibatkan, yang didasarkan pada integritas para anggotanya.

Pengenalan SOAR Analysis

(Strengths, Opportunities, Aspirations, Results)

Tahapan Melakukan Analisis SOAR



Apa yang harus dilakukan sebelum penilaian?

- Studi Awal
- Eksplorasi : dengan ethnografi /live in, depth interview dengan stakeholder organisasi, dsb
- Melakukan klasifikasi permasalahan dengan model kapasitas yang sesuai
- Memilih metode penilaian/ assesment yang sesuai

Sumber

- http://www.smeru.or.id/report/training/menjembatani_penelitian_dan_kebijakan/untuk_organisasi_advokasi/files/61.pdf