

## INTISARI

UPTD Balai Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura (UPTD BPSB TPH) merupakan lembaga pelayanan publik yang bergerak di bidang pengawasan peredaran dan sertifikasi benih yang berada di Provinsi Lampung. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut, terdapat beberapa masalah terkait efektivitas pelayanan yang dihadapi oleh UPTD BPSB TPH. Permasalahan tersebut terjadi manakala UPTD BPSB TPH Provinsi Lampung juga telah berusaha melakukan upaya pengembangan kapasitasnya. Oleh karena itu, peneliti berusaha untuk mengulas bagaimana upaya pengembangan kapasitas yang telah dilakukan apakah telah sesuai atau perlu ditingkatkan, serta faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap pengembangan kapasitas di lembaga tersebut. Penelitian dilaksanakan menggunakan metode kualitatif, dengan pendekatan studi kasus. Pengambilan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, wawancara, studi literatur, dan dilanjutkan dengan penelaahan secara mendalam. Informan penelitian terdiri dari: Kepala UPTD, pegawai, dan pengguna layanan. Hasil penelitian ini memberikan gambaran mengenai usaha pengembangan kapasitas yang dilakukan oleh UPTD BPSB TPH dilihat dari tiga dimensi pengembangan yang diperkenalkan oleh Merilee S. Grindle (1997) yaitu: pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Berdasarkan penelitian, pengembangan kapasitas di UPTD BPSB TPH tidak berhasil, dimana dari kesembilan kegiatan pengembangan kapasitas yang dilakukan, hanya empat kegiatan yang berjalan dengan baik, yakni: penggajian, budaya organisasi, komunikasi dan koordinasi, serta reformasi kelembagaan. Sementara lima kegiatan lainnya, yakni: rekrutmen, pelatihan, pemberdayaan pegawai, kepemimpinan, dan pembagian tugas dan fungsi pekerjaan belum berjalan dengan baik. Faktor pendukung pelaksanaan pengembangan kapasitas di lembaga ini, adalah: pelatihan teknis bagi pegawai, komitmen pemimpin, budaya organisasi yang mendukung. Sementara faktor penghambatnya adalah: keterbatasan jumlah pegawai, belum dilaksanakannya pelatihan yang bersifat *soft skill*, sistem penggajian tenaga honorer belum sesuai dengan upah minimum daerah, kurangnya pemberdayaan pegawai, pemimpin belum mengadopsi gaya kepemimpinan partisipatif, pembagian tugas dan fungsi pegawai belum terlaksana dengan baik, dan media komunikasi dengan konsumen masih terbatas.

**Kata kunci:** *pengembangan kapasitas, pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, reformasi kelembagaan*

## ABSTRACT

UPTD Balai Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura (UPTD BPSB TPH) is a public service agency engaged in monitoring the distribution and certification of seeds in Lampung Province. In carrying out these duties and functions, there are several problems related to the effectiveness of services faced by UPTD BPSB TPH. This problem occurs when the UPTD BPSB TPH Lampung Province has also tried to make efforts to develop its capacity. Therefore, the researcher tries to review how the capacity development efforts that have been carried out are appropriate or need to be improved, as well as what factors influence capacity development in the institution. The research was conducted using qualitative methods, with a case study approach. Data collection was done through observation, documentation, interviews, literature studies, and continued with an in-depth study. Research informants consisted of: Head of UPTD, employees, and service users. The results of this study provide an overview of the capacity development efforts carried out by UPTD BPSB TPH seen from the three development dimensions introduced by Merilee S. Grindle (1997), namely: human resource development, organizational strengthening, and institutional reform. Based on research, capacity building in UPTD BPSB TPH was not successful, where of the nine capacity building activities carried out, only four activities went well, namely: payroll, organizational culture, communication and coordination, and institutional reform. Meanwhile, the other five activities, namely: recruitment, training, employee empowerment, leadership, and division of tasks and job functions have not gone well. Supporting factors in implementing capacity building in this institution are: technical training for employees, commitment of leaders, supportive organizational culture. While the inhibiting factors are: the limited number of employees, soft skill training has not been implemented, the remuneration system for honorary workers is not in accordance with the regional minimum wage, lack of employee empowerment, leaders have not adopted a participatory leadership style, the division of tasks and employee functions has not been implemented properly, and communication media with consumers is still limited.

**Keywords:** *capacity building, human resource development, organizational strengthening, institutional reform*