

## PENINGKATAN KAPASITAS (CAPACITY BUILDING) BADAN PENGAWASAN OBAT DAN MAKANAN, SOFIFI MALUKU UTARA

**Rahmat Abd Fatah<sup>1</sup>**

Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Maluku Utara.  
email: rahmatabdfatah@gmail.com

### Abstrak

Capacity building adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan (skills), sikap (attitude) dan perilaku (behaviour) terhadap individu, kelompok dan organisasi. Dimana kelompok dan institusi bukanlah dipandang sebagai objek semata dalam peningkatan kapasitas tetapi subjek yang telah melewati berbagai fase pengetahuan, dinamika personal dan organisasionalnya. Karena itu pendampingan capacity building yang telah dilakukan bertujuan untuk memastikan kesinambungan organisasi melalui pencapaian tujuan dan sasaran organisasi BPOM Sofifi, dengan cara merefleksi, mengkonstruksi dan memproyeksi hal-hal baru yang lahir dari individu-individu dalam institusi tersebut. Dari hasil pendampingan ditemukan empat hal mendasar yang harus dilakukan dalam rangka penguatan capacity building yaitu; Penguatan nilai budaya kerja, proses adaptasi, integrasi dan pencapaian tujuan. Dimana keempat faktor tersebut bertumpuh pada dua hal mendasar yaitu kemampuan mengelola kompleksitas manusia dengan penguatan pada aspek sistemnya.

**Kata Kunci:** Peningkatan, Kapasitas, Bpom ,Sofifi,

### Abstract

Capacity building is a process of increasing knowledge and skills, attitudes and behaviors of individuals, groups and organizations. Where groups and institutions are not seen as mere objects in capacity building but subjects who have passed through various phases of knowledge, personal and organizational dynamics. Therefore, the capacity building assistance that has been carried out aims to ensure the sustainability of the organization through the achievement of the goals and objectives of the BPOM Sofifi organization, by reflecting, constructing and projecting new things born from individuals in the institution. From the results of the assistance, four basic things were found that must be done in order to strengthen capacity building, namely; Strengthening the value of work culture, the process of adaptation, integration and achievement of goals. Where the four factors rest on two basic things, namely the ability to manage human complexity by strengthening the system aspects.

**Keywords:** capacity, building, bpom, sofifi,

### PENDAHULUAN

Peningkatan kapasitas (capacity building) adalah suatu keharusan bagi sebuah lembaga untuk melakukan refleksi, evaluasi dan proyeksi baik pada aspek individu, aspek organisasi dan pada sistemnya. Aspek individu mengharuskan setiap pegawai atau karyawan mampu mengintegrasikan tujuan dan kebiasaannya dengan tujuan dan budaya kerja organisasi serta system yang ada. Aspek organisasi mengharuskan adanya sebuah struktur kerja yang teratur, kewenangan dan keterhubungan antar unit bekerja dengan prosedur dan tata nilai yang rapi. Dan pada aspek system memastikan kebijakan dapat dioperasionalkan dengan mudah dalam bentuk program, implementasi dan evaluasinya. (Ferdinand et al., 2014) menyebut bahwa capacity building setidaknya memuat dua hal mendasar yaitu pengembangan sumber daya manusia dan pembangunan kelembagaan.

(Rohanna, 2022) mengungkapkan bahwa para evaluator yang ingin memimpin inisiatif peningkatan capacity building diharuskan memiliki strategi pembelajaran kognisi situasional dan praktik reflektif serta mempertimbangkan kembali nilai-nilai. Dalam rangka peningkatan kinerja organisasi tersebut (Jennifer I. R. Dhue, 2021) memandang perlu adanya strategi melalui pengembangan capacity building, yakni meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena pada prinsipnya aspek manusia merupakan kekuatan mendasar untuk pengembangan aspek lainnya dalam suatu organisasi. UNDP (1999) dalam (Nugraha, 2019) kemudian memberikan penegasan tentang pentingnya strategi Capacity Bulding ke dalam sembilan poin berikut:

**Pertama**, strategi yang berhubungan dengan aspek misi dan strategi organisasi, ini menjadi dasar bagi suatu organisasi, dimana misi akan mengarahkan dan memastikan strategi yang tepat baik yang bersifat internal maupun eksternal. **Kedua**, strategi yang berhubungan dengan aspek kultur organisasi. Hal ini bersifat mendasar dan mendesak karena mengandung sejumlah dasar nilai bagi organisasi dan

manusia di dalamnya, bisa juga disebut sebagai kompas bagi nilai suatu organisasi yang memunculkan semangat dan integritas dalam berkarsa dan berkarya. **Ketiga**, strategi yang berhubungan dengan aspek struktur organisasi. Yakni struktur kinerja dan kewenangan, serta struktur komunikasi. **Kempat**, strategi yang berhubungan dengan aspek kompetensi organisasi. **Kelima**, strategi yang berhubungan dengan aspek proses-proses organisasi **Keenam**, strategi yang berhubungan dengan aspek sumber daya manusia organisasi. **Ketujuh**, strategi yang berhubungan dengan aspek sumber daya keuangan organisasi. **Kedelapan**, strategi yang berhubungan dengan aspek sumber daya informasi. **Kesembilan**, strategi yang berhubungan dengan aspek infra struktur organisasi.

Dalam teori sosiologi system Talcot Parsons, (Fatah & Deni, 2019) mengungkapkan bahwa sebuah system harus melewati empat tahapan utama sebagai syarat penguatan kapasitas yang disebut dengan AGIL. Pertama, adaptasi, bahwa sebuah sistem harus mengatasi situasi eksternal yang berat, itu sebabnya sistem harus beradaptasi dengan lingkungan dan menyesuaikan lingkungan dengan kebutuhannya; kedua, goal atau pencapaian tujuan, bahwa sebuah sistem harus mendefinisikan dan mencapai tujuan utamanya; ketiga, integrasi bahwa sebuah sistem harus mengatur hubungan antara bagian-bagian yang menjadi komponennya, disamping tetap memperhatikan dan mengatur hubungan antara ketiga fungsi penting lainnya (A, G, L); keempat, latensi (atau pemeliharaan pola), sebuah sistem harus memperlengkapi, mempertahankan dan meningkatkan, baik motivasi individu maupun pola-pola nilai kultural yang menciptakan dan menopang motivasi.

(Fatah, 2021) menyebut bahwa Laten Pattern Maintenance Talcot Parsons tersebut sebagai sub sistem budaya. Yang meliputi; (ideologi dan falsafah), semenara Integrasi sebagai sub sistem sosial (harmoni/kesalarasan), adaptasi sebagai sub sistem ekonomi (distribusi/pemerataan) dan Goal Attainment sebagai tujuan organisasi. Artinya bahwa penguatan capacity building memiliki dua dimensi sekaligus yang perlu diperhatikan yaitu aspek eksternal berupa adaptasi dengan lingkungan yang berhubungan dengan tujuan organisasi sehingga melahirkan integrasi yang baik. Disamping didasari oleh faktor internal yang kuat, berupa pemeliharaan pola atau nilai disamping keterbukaan dan ketercukupan kebutuhan ekonomi karena dengan demikian dapat menghasilkan budaya kerja dan kerjasama tim yang dapat mendukung tujuan organisasi, memberikan harapan, semangat dan loyalitas individu dan pada akhirnya system mengalami keberlanjutan atau progresifitas yang baik.

Dengan demikian maka posisi pengembangan kapasitas sumber daya manusia menjadi mendasar yang pada akhirnya dapat mendorong suatu organisasi dapat berkembang karena didasari oleh budaya organisasi yang kuat. (Setyorini, 2022) mengungkapkan bahwa pengembangan kapasitas (capacity building) sumber daya manusia menjadi hal yang mutlak dilakukan. Dalam rangka peningkatan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), sikap (attitude), dan perilaku (behaviour) aparatur. Selain itu, kegiatan pengembangan capacity building dapat melahirkan komunikasi, motivasi, kreatifitas serta keterampilan memecahkan masalah (problem solving) pengambilan keputusan (decision making) serta tentu kemampuan dalam kepemimpinan (leadership).

Berdasarkan deskripsi dan tinjauan para ahli tersebut di atas, pengembangan capacity building yang diselenggarakan oleh Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM) menjadi suatu keharusan, bahwa sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT). Badan POM memiliki visi "Obat dan makanan aman, bermutu dan berdaya saing untuk mewujudkan Indonesia Maju yang berdaulat, Mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong(BPOM Sofifi, 2023). Atas dasar itu BPOM memiliki kewajiban untuk membangun SDM unggul terkait obat dan makanan dengan mengembangkan kemitraan pada berbagai komponen bangsa dalam rangka peningkatan kualitas manusia Indonesia. Untuk menjawab hal tersebut suatu organisasi membutuhkan seperangkat nilai yang mendorong penguatan kapasitas kinerja sekaligus menjadi dasar bagi semua tindakan dalam berkarsa dan berkarya.

## METODE

Metode yang digunakan pada pengembangan capacity building adalah ceramah, dinamika kelompok dan curah ide. Berlangsung ke dalam kegiatan yang menjadi satu kesatuan pembentukan kapasitas rasa, fikir dan tindak sebagai bentuk nilai budaya yang terhubung sampai pada akhir kegiatan. Yaitu Pre Test, kontrak belajar, perkenalan, materi budaya kerja dan pembentukan kerjasama Tiem serta Post Test.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 1 Materi Pree-Test

Tujuan	Kekurangan/ kelebihan	Peluang
Merefleksi dan mengkonstruksi tujuan individu ke dalam tujuan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tersedianya media internet peserta sehingga tidak mengalami kendala dalam pengisian pre test</li> <li>• Peserta teridentifikasi jujur dalam menjawab setiap point pre test.</li> </ul>	Hasil pree-test dapat menjadi bahan refleksi dan konstruksi kelembagaan untuk mencapai tujuan organisasi

Peserta yang mengisi pre-tes berjumlah 47, dimana 14,9% merasa bahwa kegiatan capacity building hanya membuang waktu, toh budaya kerja tetap akan rutin seperti biasa. Begitupula yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 14,9%. Sangat setuju tidak ada dan tidak setuju sebanyak 70% dimana mereka menganggap penting kegiatan capacity building yang diadakan tersebut. Pada aspek kerja sama tiem, para megawai merefleksi bahwa selama ini tidak ada kerjasama tiem, yang ada hanya sama-sama bekerja dengan 23,4% yang setuju pada pernyataan tersebut, sementara kurang setuju 34%. Sangat setuju 2,1% dan yang tidak setuju sebanyak 40,4%. Artinya bahwa sebagian besar pegawai menilai bahwa telah ada kerjasama tiem. Dimana pada pernyataan lain 63,8% memberikan jawaban setuju bahwa setiap pegawai telah menyadari bahwa ia merupakan mata rantai dari kerja sebuah tiem. Sementara yang tidak setuju hanya 2,1%. Kurang setuju 29,8% dan sangat setuju 4,3%.

Pada aspek profesionalitas, para pegawai sebanyak 31,9% merefleksi bahwa Pengerajan tugas masih lebih didasarkan pada perasaan kepada Pimpinan, sementara kreatifitas dan inovasi masih rendah. Kurang setuju 21,3%. Sangat setuju 4,3% dan yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 42,6%. Artinya bahwa upaya penguatan profesionalitas telah dan sedang dilakukan dengan baik, meskipun harus terus diupayakan terutama pada aspek komunikasi dan tanggung jawab pada tugas, fungsi dan pokok masing-masing unit. Sementara pada aspek sikap, 31,9 % memberikan jawaban setuju bahwa banyak pegawai kurang tekun, menunda pekerjaan, ingin cepat lepas dari tanggung jawab dan suka ambil jalan pintas. Sementara yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut 29,8%, sangat setuju 4,3% dan tidak setuju sebanyak 34%.

Bahwa pada aspek sikap perlu diseriusi karena berkaitan dengan budaya kerja dan tata nilai yang berlaku pada lembaga terutama sikap terhadap kerja dan tanggung jawabnya sendiri. Bahwa setiap karyawan dan pimpinan harus memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi sebagai sifat rela berkorban demi pengabdian kepada instansi, bangsa dan Negara. Pernyataan tersebut kemudian disetujui sebanyak 61,7%, sangat setuju 34%. Kurang setuju 4,3% dan tidak setuju tidak ada. Artinya bahwa para Abdi Negara tersebut telah memiliki dasar nilai berbangsa yang kuat yaitu dedikasi dan loyalitas terhadap kinerjanya. Setidaknya kesadaran tersebut telah menjadi dasar bagi apartur dalam bersikap, berperilaku dan bertindak menunaikan tugasnya.

Pada aspek kepemimpinan, para pegawai melihat pimpinan teguh dan tegas dalam memegang prinsip tetapi tetap luwes mengoreksi kesalahan. Pernyataan tersebut disetujui oleh 51,1%. Sangat setuju 2,1%. Kurang setuju 31,9% dan tidak setuju sebanyak 14,9%. Artinya bahwa proses kepemimpinan telah berjalan dengan baik, hal tersebut juga ditunjukan dengan Ketidak persetujuan 31,9% terhadap pernyataan bahwa karyawan melihat keputusan yang diambil pimpinan belum berdasarkan fakta dan alur logika yang objektif tetapi atas dasar suka dan tidak suka atau emosional. Yang setuju pada pernyataan tersebut 27,7%, kurang setuju 31,9% dan Sangat setuju 8,5%.

### Kontrak Kerja dan Perkenalan

Table 2 Materi Kontrak Kerja dan Perkenalan

Perkenalan dimaksudkan untuk mengenal sifat dari setiap nama yang tertulis sekaligus berfungsi sebagai ice breaking dan refleksi. Sementara Kontrak kerja	Hasilnya dapat digunakan sebagai bahan penguatan internalisasi dan komunikasi (dalam bentuk game)	Metode perkenalan dan kontrak kerja tersebut telah menjadi media perkenalan, dinamika forum dan pemaknaan bahwa mengenal seseorang tidak sebatas
---	---	--

dilakukan dengan memfasilitasi peserta merefleksi dan mengkonstruksi masalah dan solusi ke dalam alur logika pohon		namanya tetapi juga mengenal nilai utamanya. Begitupula forum dapat berjalan hanya jika setiap peserta menyadari perannya
--	--	---



Gambar 1 Respon peserta terhadap isi lembar kerja perkenalan

Model perkenalan tersebut didasari oleh hasil pre-test bahwa para pegawai merasakan bahwa diantara mereka semua masih berjalan sendiri-sendiri, sikap saling memotivasi dan saling menyemangati masih rendah. Dimana 34% memberikan setuju atas pernyataan tersebut, sangat setuju 19,1%. Kurang setuju 27,7% dan tidak setuju 19,1%. Sejalan dengan pernyataan lainnya bahwa para pegawai menyadari komunikasi yang didasari rasa kasih, kepekaan dan kepedulian antar sesama masih rendah. Dimana 38,3% setuju atas pernyataan tersebut. Sangat setuju 14,9%. Kurang setuju 36,2% dan tidak setuju sebanyak 10,6%.



Gambar 2 Pemilihan Ketua Kelompok di tengah Perkenalan dan Kontrak Belajar

### Materi Budaya Kerja dan pembentukan kerjasama Tim

Pemberian materi tidak dilakukan dengan menggunakan metode ceramah tetapi dengan metode partisipatif berupa curah ide, refleksi, bermain peran dan konstruksi ide. Dengan demikian telah terumus tiga hal mendasar yang harus di stop, dilanjutkan dan harus dimulai yang belum pernah ada untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana terlihat pada table berikut:

Table 3 Materi Budaya Kerja dan Kerjasama Tim

Budaya Kerja dan Kerjasama Tim	Dimaksudkan untuk merefleksi dan mengkonstruksi 5(lima) budaya kerja lembaga dan penguatan kerjasama Tim	<ul style="list-style-type: none"> <li>Telah terefleksi hal-hal apa saja yang perlu di STOP sebagai pengganggu nilai budaya kerja dan kerjasama Tim</li> <li>Telah terefleksi hal-hal baik yang perlu di lanjutkan sebagai penguatan nilai budaya kerja dan kerjasama Tim</li> <li>Telah terkonstruksi hal-hal yang belum pernah ada dan harus di Start untuk mencapai tujuan</li> </ul>
--------------------------------	--	--

		organisasi.
--	--	-------------



Gambar 3 Refleksi dan Curah Ide pada Materi Pembentukan Budaya Kerja dan Kerjasama Tim

### Post-Test

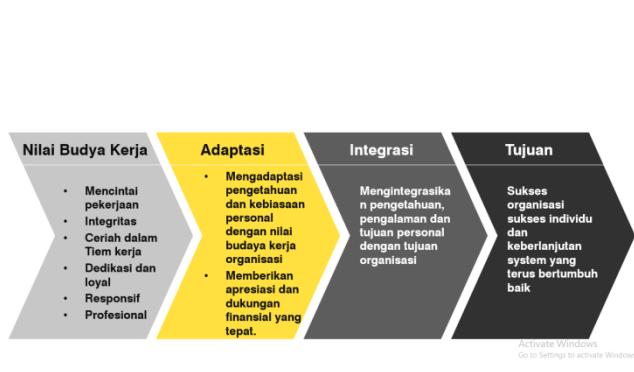
Table 4 Materi dan Hasil Post-Test

Dilakukan untuk mengukur perubahan tingkat pemahaman (kognisi), afeksi (Perasaan) dan Psikomotorik saat pengisian Pre-Test dan selama kegiatan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dimulai dengan pengarahan untuk membentuk suasana forum dan pengisian soal.</li> </ul>	<p>Hasilnya dapat menjadi bahan refleksi, komunikasi dan Evaluasi sehingga terintegrasi antara kognisi, afeksi dan tindakan. Seperti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Terumus maklumat peserta tentang harapan, komitmen dan semangat baru</li> <li>Secara afeksi, target forum diarahkan pada penghormatan kepada kepala lembaga dan antar pegawai, serta pimpinan kepada pegawainya</li> </ul>
---	---	---

Tabel tersebut di atas memberikan gambaran bahwa pelaksanaan pengembangan Capacity Building yang dilaksanakan oleh BPOM Sofifi dapat dikatakan berhasil dimana mendapat penerimaan yang sangat signifikan dengan 80,2% peserta yang merasa sangat bersyukur dan menganggap sangat bermanfaat kegiatan tersebut. Pada aspek kognisi para pegawai menganggap budaya kerja tidak sekedar konsep tetapi hal mendasar yang harus dilakukan setiap orang dan setiap hari di kantor dengan memberikan persetujuan 42,6%. Sangat setuju 4,3%. Kurang setuju 23,4% dan tidak setuju 29,8%. Sementara pada aspek kerjasama tim, 80,8% setuju dan memberikan apresiasi antar sesama bahwa telah ada kerjasama yang baik,

Pada aspek kepemimpinan dan pengambilan keputusan para pegawai melihat pemimpin teguh dan tegas dalam memegang prinsip, tetapi tetap luwes mengoreksi kesalahan, ditujukan dengan 70,2% memberikan persetujuan atas pernyataan tersebut. Pada aspek pengambilan keputusan para pegawai menilai pimpinan telah berdasarkan fakta dan alur logika yang objektif, bukan atas dasar emosional atau suka dan tidak suka. Para pegawai juga mengakui tidak ragu dan takut memberikan pendapat kepada pimpinan karena pimpinan siap menerima gagasan bawahan, walaupun tetap berupaya dengan cara yang baik dalam penyampaian. Hal tersebut ditunjukan dengan dukungan setuju 55% atas persetujuan tersebut. artinya bahwa masih tetap ada gape yang harus diperhatikan untuk menciptakan suasana harmoni dan integrative.

Dengan demikian maka hasil temuan analisis kegiatan penguatan capacity building yang dilaksanakan oleh BPOM Sofifi, Maluku Utara dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 4 Hasil Analisis Kegiatan Capacity Building BPOM Sofifi, Maluku Utara,2023

Hasil analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa sukses tujuan organisasi, sukses individu atau karyawan dan para pemimpin serta sukses suatu system organisasi yang terus bertumbuh baik dapat terjawab hanya jika alur logika yang dibangun dimulai dari penguatan nilai budaya kerjanya berupa rasa penerimaan terhadap kerja atau dengan kata lain setiap individu mesinya harus mencintai kerjanya, integritas yaitu satunya kata dan perbuatan yang dapat memicu kecerahan dalam tim kerja. Melahirkan dedikasi dan loyalitas, responsive dan pada akhirnya mengedepankan sikap professional. Lalu dengan demikian proses adaptasi dilakukan, baik oleh karyawan berupa mengadaptasi pengetahuan dan kebiasaan dengan nilai budaya kerja serta adaptasi yang dilakukan oleh pemimpin yaitu memberikan apresiasi positif dan dukungan finansial yang tepat kepada karyawan sehingga terintegrasi antara kinerja dengan hasil yang didapatkan, baik hasil individu dan organisasi. Dengan demikian maka organisasi akan mencapai tujuannya yaitu sukses organisasi, sukses individu dan sukses system yang terus bertumbuh menjadi baik dan berkelanjutan.

## SIMPULAN

Dari hasil analisis dapat tegaskan bahwa capacity building dilakukan bukan semata-mata sebagai kemauan pimpinan atau bahkan karyawan tetapi adalah suatu kebutuhan untuk merefleksikan dan memproyeksikan tujuan organisasi serta nilai budaya kerja yang menjadi dasar bagi pengembangan kapasitas sumber daya manusia dan kapasitas organisasi untuk terus berkembang dan maju. Karena itu dimensi penting dalam pengembangan capacity building adalah manusia, ia adalah faktor dasar dari terbentuknya suatu nilai budaya kerja yang baik, dari dimensi manusia inilah faktor selanjutnya menjadi mudah untuk diarahkan.

Tetapi tentu tidaklah semudah membalik telapak tangan karena soal manusia adalah kompleks, ia tidak hadir dalam ruang kosong tetapi telah memiliki kebiasaan, cara berfikir, cara merasa bahkan cara bertindak sendiri karena itu faktor selanjutnya yang dapat menjawab kompleksitas tersebut adalah system, suatu system yang baik dapat melahirkan pribadi yang berdidikasi, cinta dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi dimana ia bekerja. Tetapi sebaliknya suatu system yang buruk dapat menjadikan individu-individu yang baik menjadi tidak berintegritas dan tidak bersemangat dalam bekerja. Terintegritasnya budaya kerja individu, budaya kerja organisasi yang ditopang oleh susatu system yang kuat dapat melahirkan pribadi dan organisasi yang memiliki kapasitas paripurna.

Hasil analisis Capacity Building tersebut di atas berguna bukan saja bagi pimpinan, karyawan dan organisasi tetapi dapat bermanfaat dalam pengembangan kapasitas dan kegiatan pengabdian selanjutnya. Baik oleh para pengabdi, peneliti dan mahasiswa dalam pengembangan pengetahuan dan kerja-kerja pendampingan capacity building.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada pihak ketiga Bapak M.Fadli dan Bapak Fauzan yang telah memberikan kesempatan dan kepercayaan mengelola dan melakukan pengabdian penguatan kapasitas pada Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM) Sofifi, Maluku Utara. Kepada kepala Balai. Bapak Tri Wandiro, S.Farm,Apt,. Terimakasih atas akses dana dan dukungan program pengabdian serta kerjasamanya yang baik, kegiatan pengabdian capacity building dapat berjalan dengan baik dan lancar.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Fatah, R. A. (2021). Model pendidikan Kader Berbasis Wawasan Kebangsaan di Era- Post-Trust: Studi Kasus Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Muhammadiyah Maluku Utara. Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton, 6(2), 265–270. [http://filmindonesia.or.id/movie/title/lf-s012-10-208501\\_sang-pencerah#.X8T4KKozY6g](http://filmindonesia.or.id/movie/title/lf-s012-10-208501_sang-pencerah#.X8T4KKozY6g)
- Fatah, R. A., & Deni, S. (2019). Institutionalization of political parties perspective of talcott parsons in national prophetic culture transformation. International Journal of Scientific and Technology Research, 8(9), 1262–1267. <https://www.ijstr.org/paper-references.php?ref=IJSTR-0519-20354>
- Ferdinand, O., Ferdinand, O., & State, L. (2014). INDIVIDUAL VERSUS ORGANISATIONAL CAPACITY BUILDING. International Journal of Capacity Building in Education and Management (IJCBE), 2(2), 49–61. <https://journals.rcmss.com/index.php/ijcbem/article/view/213>
- Jennifer I. R. Dhue, F. B. T. (2021). PENGUATAN KAPASITAS PEMERINTAH MERENCANAKAN PEMBANGUNAN DESA DI DESA OBEN KABUPATEN KUPANG. Warta Governare: Jurnal Pemerintahan, 2(2), 335–356. <https://journal.unwira.ac.id/index.php/WG/article/view/1555>
- Nugraha. (2019). Pengembangan Kapasitas ( Capacity Building ) dalam Mendukung Pelaksanaan Otonomi Daerah. Jurnal Ilmu Administrasi, 1(3), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.31113/jia.v1i3.334>
- Profil BPOM Sofifi. (2023). Diakses 02 Nop:08.00. <https://sofifi.pom.go.id/>
- Rohanna, K. (2022). Extending Evaluation Capacity Building Theory to Improvement Science Networks. American Journal of Evaluation, 43(1), 46–65. <https://doi.org/10.1177/1098214020963189>
- Setyorini, E. (2022). EFEKTIVITAS CAPACITY BUILDING DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PPPPTK PENJAS DAN BK. Teacher: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru, 2(1), 7–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.51878/teacher.v2i1.996>