

**SKRIPSI**  
**STRATEGI PEMERINTAH DAERAH DALAM MENINGKATKAN**  
**KAPASITAS APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**

*(Studi Deskriptif Kualitatif di Dinas Pendidikan Pemuda*  
*dan Olahraga Kabupaten Dogiyai)*



**Disusun oleh :**

**METODIUS WATAWATOR**

**17520075**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN**  
**SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA “APMD”**

**YOGYAKARTA**

**2022**



**SKRIPSI**  
**STRATEGI PEMERINTAH DAERAH DALAM MENINGKATKAN**  
**KAPASITAS APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**  
*(Studi Deskriptif Kualitatif di Dinas Pendidikan Pemuda*  
*dan Olahraga Kabupaten Dogiya)*



**Disusun oleh :**

**METODIUS WATAWATOR**

**17520075**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN**  
**SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA “APMD”**  
**YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN SAMPUL**  
**SKRIPSI**  
**STRATEGI PEMERINTAH DAERAH DALAM MENINGKATKAN**  
**KAPASITAS APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**

*(Studi Deskriptif Kualitatif di Dinas Pendidikan Pemuda*  
*dan Olahraga Kabupaten Dogiyai)*



**Mengetahui:**

**Dosen Pembimbing**

**Dra.Tri Daya Rini, M.Si**

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAH SEKOLAH TINGGI**  
**PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA “APMD”**  
**YOGYAKARTA**

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Penguji untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S1) Program Studi Ilmu




Pemerintahan, Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta pada :

Hari : Jumat

Tanggal : 29 Juli 2022

Jam : 10.00 WIB

Tempat : Ruang Ujian Skripsi STPMD "APMD" Yogyakarta

TIM PENGUJI	
Nama	Tanda Tangan
<u>Dra. Tri Daya Rini, M.Si</u> Ketua Penguji / Pembimbing	
<u>Dr. Supardal, M.Si</u> Penguji Samping I	
<u>Analius Giawa, S.IP., M.Si</u> Penguji Samping II	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

  
  
Dr. Guno Tri Tjahjoko, MA

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Methodius Wata Wator

NIM : 17520075

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Strategi Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN)” adalah benar-benar hasil kerja dan karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip dan dirujuk telah saya nyatakan benar sesuai aslinya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 12 Juli 2022

Penulis



Methodius Wata Wator  
17520075

## **MOTTO**

“Sebab karena kasih karunia kamu diselamatkan oleh iman; itu bukan hasil usahamu,  
tetapi pemberian Allah”

(Efesus 2:8)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur saya haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas setiap berkat, rahmat, serta tuntunan-Nya selama ini sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk semua orang yang sangat berarti di dalam hidup saya:

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan doa dari berbagai pihak, terutama:

1. Keluarga terkasih, Mama, Bapak(+), Bapak Markus Wator, Mama Eria Wator, Kaka Ovi, Kaka Opa, Kaka Karol, Kaka Rosita, Kaka Ina, Kaka Bernad, Ade Ino, Kaka Rilus, Kaka Lery, Abang Agus Degei, Kaka Fany, Ade Ella, Ade Dewi, Ade Feby yang sudah memberikan dukungan dan doa kepada saya selama menyelesaikan penulisan skripsi.
2. Untuk Kaka Longginus Manansang dan juga Kaka Maria Rensiana Manansang yang sudah membawa saya sampai pada titik ini dengan segala dukungan dan juga doa. Terimakasih banyak.
3. Untuk Dosen Pembimbing Ibu Dra. Tri Daya Rini, M.Si. terima kasih telah sabar membimbing dan mengajarkan saya dengan segala kebaikan hati Ibu, tanpa Ibu saya tidak mungkin bisa menyelesaikan karya ilmiah ini, hanya Tuhan yang bisa membalas kebaikan dan kemurahan hati Ibu.
4. Untuk patner saya Tirsia Erfani, teman-teman saya Om Bruno, Minko, Yandri, Kaka Grein, Marko, Edison, Inggo, Kaka Alan, serta semua teman-teman perjuangan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
5. Untuk semuakeluarga Wator dan Manansang yang selama ini telah memberikan dukungan berupa doadan juga kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
6. Untuk Teman-Teman Almamater STPMD”APMD” 2017 dan almamater lainnya yang saya tidak bisa sebutkan satu per satu. Salam Pemerintahan.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan Syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah berkehendak dan memberikan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini dengan judul “Strategi Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN)” di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dogiyai Provinsi Papua.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh mahasiswa/mahasiswi untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1) di Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta. Dalam penyusunan, penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dalam penyusunan kata-kata, penggunaan bahasa, namun atas tanggung jawab dan seagala keterbatasan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr.Sutoro Eko Yunanto selaku Ketua Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta.
2. Dr. GunoTri Tjahjoko, M.A. Selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan STPMD “APMD” Yogyakarta.
3. Dra. Tri Daya Rini, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga dalam memberikan bimbingan kepada saya.
4. Dr. Supardal, M.Si. Selaku penguji samping I yang telah mengarahkan dan memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.



5. Analius Giawa, S.IP., M.Si. selaku penguji sampung II yang telah mengarahkan dan memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Utami Sulistiana, S.P.,M.P. selaku Dosen Wali yang telah membantu penulis dalam melaksanakan perkuliahan dan menyelesaikan masalah selama perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu dan Dosen, serta segenap karyawan Program Studi Ilmu Pemerintahan STPMD “APMD”.
8. Pemerintah Daerah Kabupaten Dogiyai Khususnya Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahragayang telah memberikan izin kepada saya sehingga saya dapat melakukan penelitian dengan lancar.
9. Teman-teman seperjuangan STPMD “APMD” Yogyakarta Angkatan 2017 yang sudah bersama-sama berjuang dan saling membantu semasa proses perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi.
10. Semua pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi ini yang penulis tidak bisa sebut satu persatu.

Yogyakarta, 15 Maret 2021

Penulis

Methodius Wata Wator  
17520075

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Fokus Penelitian.....	9
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	10
F. Literature Review.....	11
G. Kerangka Konseptual.....	14
<b>G.1 Strategi Pemerintah Daerah</b> .....	<b>14</b>
<b>F.2 Kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN)</b> .....	<b>18</b>
H. Metode Penelitian .....	24
<b>BAB II</b> .....	<b>29</b>
<b>PROFIL KABUPATEN DOGIYAI DAN DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN DOGIYAI</b> .....	<b>29</b>
A. Profil Kabupaten Dogiyai .....	29
B. Dinas Pendidikan Pemudah dan Olahraga Kabupaten Dogiyai .....	40

<b>BAB III.....</b>	<b>55</b>
<b>STRATEGI PEMERINTAH DAERAH DALAM MENINGKATKAN KAPASITAS APARATUR SIPIL NEGARA (ASN).....</b>	<b>55</b>
A. Kemampuan ( <i>Ability</i> ) Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Kapasitas Aparatur Sipil Negara ASN ( kebijakan , instrumen manajemen, keterampilan dan pengetahuan atau wawasan) .....	57
B. Kekuatan/Keunggulan ( <i>Strength</i> ) Pemerintah Daerah Dalam Menigkatkan Kapasitas ASN. ....	63
C. Peluang ( <i>Appportunity</i> ) Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Kapasitas ASN ....	68
<b>BAB IV .....</b>	<b>74</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
A. KESIMPULAN.....	74
B. SARAN.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. 1 Deskriptif Narasumber.....	26
Tabel 2. 1 Luas Wilayah Kabupaten Dogiyai Menurut Distrik.....	31
Tabel 2. 2 Piramida Penduduk Kabupaten Dogiyai Tahun 2019.....	33
Tabel 2. 3 Perkembangan Kependudukan Di Kabupaten Dogiyai Tahun 2014-2018.....	35
Tabel 2. 4 DAFTAR NAMA MAHASISWA/ MAHASISWI PSKGJ UNIMA / III.....	50

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Peta Administrasi Kabupaten Dogiyai .....	30
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Dogiyai .....	42

## Abstrak

Kapasitas merupakan kemampuan, keterampilan, sikap, nilai-nilai, hubungan perilaku, motivasi, sumber daya dan juga kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi jaringan kerja/sector, dan sistem yang luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu. Kapasitas juga didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan, kapasitas dapat diukur melalui tiga indikator yaitu melalui pemahaman, keterampilan dan kemampuan. Salah satu kunci utama dalam meningkatkan pelayanan publik adalah meningkatkan kapasitas para pelayan publik dalam hal ini para ASN yang bertugas sebagai pelayan publik. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dogiyai menciptakan strategi-strategi dalam bentuk kemampuan, kekuatan, dan peluang untuk meningkatkan pelayanan publik melalui peningkatan kapasitas para Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun permasalahan yang dihadapi adalah minimnya sumber daya manusia, minimnya anggaran, serta kurangnya kerja sama antara dinas terkait dengan pemerintah daerah dalam perencanaan peningkatan pelayanan publik melalui peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN).

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, pengumpulan data yang dilakukan dengan cara 1). Observasi, 2). Wawancara, 3). Dokumentasi. Penentuan *informan* dilakukan dengan metode purposif, yaitu terdiri dari pemerintah daerah, Kepala Dinas Pendidikan, ASN Dinas Pendidikan, Kasubag Program Dinas Pendidikan, dan Kasi Kepegawaian Dinas Pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan strategi kemampuan, kekuatan dan peluang dalam dinas pendidikan untuk meningkatkan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menghasilkan perubahan dalam bidang dan kemampuan, kekuatan, dan peluang sebagai dasar dari peningkatan kapasitas pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Dogiyai. Strategi yang dibangun tersebut menjadi landasan utama untuk meningkatkan kapasitas aparatur Dinas Pendidikan secara tepat. Aparatur sebagai pengelolah urusan dalam sistem pendidikan menjadi kunci utama dalam merealisasi dan mempermudah sistem pendidikan di Kabupaten Dogiyai. Dengan demikian kedepannya tentu saja pembangunan di sektor pendidikan di Kabupaten Dogiyai akan tumbuh menjadi lebih baik.

**Kata kunci:** Strategi, Kapasitas, Kemampuan, kekuatan, Peluang, ASN

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) tentu saja dituntut untuk memiliki kapasitas dan kualitas yang baik dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Dalam era digital pada saat ini pemerintah diharapkan bisa menghadirkan aparatur dengan kapasitas SDM yang berkompeten dan profesional. Dengan begitu kemudian dapat bersaing dan merespon sistem pemerintahan berbasis digital untuk mewujudkan visi/misi pembangunan sesuai dengan yang sudah direncanakan. Salah satu cara dalam meningkatkan sumber daya aparatur yaitu dengan menerapkan reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi merupakan upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya aparatur. Melalui reformasi birokrasi, dilakukan penataan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah yang efektif dan efisien. Reformasi birokrasi menjadi tulang punggung dalam perubahan kehidupan berbangsa dan bernegara. Secara singkat Reformasi birokrasi diartikan sebagai upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good*

*governance*). Tujuan dari reformasi birokrasi adalah terwujudnya pemerintahan yang baik dengan aparatur berintegritas tinggi, produktif, dan melayani secara prima dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik.

Berbicara mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN), di Indonesia jumlah keseluruhan Aparatur Sipil Negara dapat dikatakan cukup banyak tersebar pada 34 Provinsi yang ada di Indonesia dengan masing-masing bidang. Berdasarkan dari data terakhir, Badan Pusat Statistik (BPS2017), jumlah Aparatur Sipil Negara pada tahun 2016 adalah 4.374.349 pegawai, dengan pembagian 2.217.493 pegawai laki-laki dan 2.156.856 pegawai perempuan BPS (2017)

Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Pasal 1 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa yang dimaksud ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ASN.

Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Pasal 10 tentang ASN disebutkan bahwa fungsi pegawai ASN adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa. Kemudian selanjutnya di pasal 11 disebutkan bahwa pegawai ASN bertugas melaksanakan kebijakan



yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang *profesional* dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan adanya undang-undang ASN diharapkan ini bisa menjadi landasan atau tolak ukur dalam menjalankan tugas sebagai pegawai ASN yang profesional dalam pelayanan (Kemenkeu, 2014).

Seperti yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan tentang ASN bahwa fungsi ASN adalah sebagai pelaksana kebijakan publik dan pemberi pelayanan publik. Hal ini berarti pemerintah harus benar-benar memperhatikan apa saja yang harus dilakukan dalam menghadirkan ASN yang mampu menjalankan tugas pelayanan yang profesional. Bisa kita lihat di Indonesia sampai saat ini masih banyak keluhan-keluhan dari masyarakat dalam pelayanan yang diberikan oleh pemerintah, ini tentu saja harus menjadi perhatian serius dari setiap OPD yang ada di pusat maupun daerah.

Hal lain yang menjadi penyebab lemahnya atau kurang profesional dalam memberikan pelayanan publik terutama ditandai pada paradigma deregulasi setengah hati, dimana pemerintah memilih sektor tertentu untuk dideregulasi yang pertimbangan utamanya bukan pencapaian efisiensi pelayanan publik, tetapi keamanan bisnis antara pejabat negara dan pengusaha besar. Kemudian pada paradigma reformasi pelayanan publik. Paradigma ini mengkaji ulang peran pemerintah dan mendefinisikan kembali sesuai dengan

konteksnya, yaitu perubahan ekonomi dan politik global, penguatan *civil society*, *good governance*, peranan pasar dan masyarakat yang semakin besar dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan publik. Dilihat dari sisi pola penyelenggaraannya, pelayanan publik di Indonesia masih memiliki berbagai kelemahan antara lain: (1) kurang responsive, (2) kurang informatif, (3) kurang *accessible*, (4) kurang koordinasi, (5) birokratis, (6) kurang mau mendengar keluhan/saran/aspirasi masyarakat, dan (7) inefisiensi. Dilihat dari sisi sumber daya manusianya kelemahan utamanya adalah berkaitan dengan profesionalisme, kompetensi, empathy dan etika, (Mahsyar, 2011:85)

Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menjelaskan pengertian pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Tujuan undang-undang tentang pelayanan publik adalah: a) terwujudnya batasan dan hubungan yang jelas tentang hak, tanggung jawab, kewajiban, dan kewenangan seluruh pihak yang terkait dengan penyelenggaraan pelayanan publik; b) terwujudnya sistem penyelenggaraan pelayanan publik yang layak sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan dan korporasi yang baik; c) terpenuhinya penyelenggaraan pelayanan publik sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan d)

terwujudnya perlindungan dan kepastian hukum bagi masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Berdasarkan pada Undang-Undang Pelayanan Publik No. 25 Tahun 2009 juga mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik yang merupakan efektivitas fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri. Pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah yang efektif dapat memperkuat demokrasi dan hak asasi manusia, mempromosikan kemakmuran ekonomi, sosial, mengurangi kemiskinan, meningkatkan perlindungan lingkungan, bijak dalam pemanfaatan sumber daya alam, memperdalam kepercayaan pada pemerintahan dan administrasi publik. Efektif dan efisiensinya pelayanan publik dalam mensejahterakan masyarakat. Pemerintah daerah adalah organisasi (birokrasi) yang merupakan ujung tombak dalam proses penyelenggaraan pemerintahan, karena birokrasi sebagai organisasi yang berhubungan langsung dengan masyarakat dalam melakukan pelayanan publik.

Pelayanan Publik Sektor Pendidikan juga menjadi salah satu yang penting untuk di perhatikan oleh pemerintah daerah. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan salah satu kebutuhan yang paling mendasar bagi setiap manusia. Pendidikan akan membentuk jati diri melalui keterampilan, moralitas, intelektualitas dan mengarah pada dunia kerja. Selain itu, pendidikan juga akan membentuk status sosial, ekonomi, dan politik. Oleh

karena itu, pendidikan menjadi sangat penting bagi setiap individu maupun kelompok. Pendidikan sebagai pemegang peranan penting dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan proses pembangunan. Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 yang dimaksud dengan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan dirinya masyarakat bangsa dan negara.

Sesuai dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pasal 11 tentang kewajiban pemerintah dalam bidang pendidikan yaitu :1)Pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan layanan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi, 2)Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin tersedianya dan guna terselenggaranya dan bagi setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun.(Argha, 2015:3).

Berdasarkan dengan pernyataan dalam Undang-Undang tentang Pendidikan No. 20 Tahun 2003 tercantum dalam pasal 11 maka pemerintah atau lebih khususnya Dinas Pendidikan memiliki tanggung jawab dalam

memberikan layanan dan menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu di daerah.

Kabupaten Dogiyai adalah sebuah kabupaten di Provinsi Papua, dan merupakan kabupaten pemekaran bersama-sama dengan 5 kabupaten lainnya pada tanggal 4 Januari 2008 berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2008. Jumlah Aparatur Sipil Negara ASN di Kabupaten Dogiyai berdasarkan data terakhir dari BPS (Badan Pusat Statistik) Provinsi Papua, pada tahun 2019 berjumlah 1.919 jiwa. Sejak awal pemekaran kabupaten ini, Pemerintah Daerah terus melakukan pembangunan, pembenahan dalam segala sisi dan berupaya memberikan pelayanan publik yang terbaik kepada masyarakat. Berdasarkan visi dari kepala daerah saat ini yaitu menuju Dogiyai bahagia, tentu saja diperlukan pegawai ASN dan semua perangkat pemerintahan yang memiliki kemampuan dan kesiapan untuk merespon apa yang menjadi target pembangunan.

Salah satu fokus utama pemerintah daerah dalam pembangunan yaitu pada bidang Pendidikan. Sejak awal pemekaran sampai saat ini telah banyak upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Masih banyak hambatan atau kendala yang dihadapi oleh dinas pendidikan dalam upaya meningkatkan kapasitas pegawai. Masalah yang paling urgen terjadi dalam tubuh Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga

adalah dana untuk kepentingan lanjutan pendidikan bagi para ASN serta dana untuk pelatihan, bimbingan teknis, sosialisasi terkait peningkatan kapasitas ASN. Keadaan pendidikan di Kabupaten Dogiyai masih dibilang belum mencapai titik yang di harapkan. Banyak faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam kinerja Dinas Pendidikan antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Ada juga yang menjadi pengahambat lain dari faktor internal adalah dari keadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang maksimal menguasai bidang pekerjaannya, kurang disiplin dalam mengatur waktu dan tingkat kehadiran di kantor.

Yang menjadi penghambat dari faktor eksternal adalah kondisi/keadaan daerah yang masih rawan terjadi konflik sehingga sering kali menghambat pekerjaan. Ada juga hal lain yang menjadi penghambat eksternal yaitu kurangnya fasilitas yang mendukung dalam pelayanan publik seperti akses internet yang masih minim dan fasilitas pendukung lain. Sebagai pemberi layanan diharapkan mampu memberikan pelayanan yang profesional dan akuntabel demi terciptanya pembangunan dalam bidang pendidikan yang ideal. Dengan koordinasi yang baik dan penguasaan di setiap bidang tentunya akan mampu memberikan penataan yang baik dalam bidang pendidikan.

Oleh karena itu pelayanan publik di dalam Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Dogiyai menjadi suatu hal yang menarik untuk diteliti. Untuk menghasilkan pelayanan publik yang baik dan kepuasan

masyarakat dan terciptanya *goodgovernance*. Dengan demikian pendidikan dapat diangkat menjadi suatu tumpuan dalam proses pembangunan untuk menjadikan daerah yang lebih makmur dan juga bagi bangsa Indonesia yang lebih maju. Untuk itu berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas penulis kemudian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Strategi Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN), (Studi Deskriptif Kualitatif di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dogiyai).

Kajian penelitian ini dilihat dengan prespektif 5G dimana dalam penelitian ini perspektif yang digunakan yaitu *Governability*, yang dimana berbicara mengenai strategi pemerintah daerah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

**Bagaimana Strategi Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dogiyai Provinsi Papua?**

## **C. Fokus Penelitian**

Agar penelitian ini lebih terarah, maka jangkauan dari fokus penelitian ini perlu ditegaskan sesuai dengan judul yang diangkat. Oleh karena itu ruang

lingkup penelitian ini berfokus pada, Strategi Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Kapasitas ASN sebagai berikut :

1. Ability (kemampuan) pemerintah daerah dalam meningkatkan kapasitas ASN (Kebijakan, Instrumen manajemen, keterampilan dan pengetahuan/wawasan).
2. Strength (kekuatan/keunggulan) pemerintah daerah dalam meningkatkan kapasitas ASN (Kebijakan, Instrumen manajemen, keterampilan dan pengetahuan/wawasan).
3. Appportunity (peluang) pemerintah daerah dalam meningkatkan kapasitas ASN (Kebijakan, Instrumen manajemen, keterampilan dan pengetahuan/wawasan).

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan strategi pemerintah daerah dalam meningkatkan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN).

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Akademis

Sebagai acuan untuk memperkaya intelektual terutama dalam mendapatkan gelar sarjana di kampus STPMD'APMD, berkaitan dengan analisa tentang strategi pemerintah dalam peningkatan kapasitas ASN (studi penelitian di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten



Dogiyai), diharapkan dapat menjadi bahan studi komperatif atau studi lanjutan bagi peeliti lain yang ingin mendalami lebih jauh tentang penelitian dengan fokus permasalahan saat ini.

## 2. Manfaat Praktis

Diharapkan melalui penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pegawai ASN khususnya pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dalam merespon strategi dalam meningkatkan kapasitas ASN sehingga meciptakan pelayanan yang profesional pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dogiyai, Provinsi Papua.

## **F. Literature Review**

Terdapat beberpa penelitian derdahulu yang relevan dengan peneitian ini. Pertama, jurnal penelitian oleh Ridho Al Sandra (2015), yang berjudul “Strategi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Dalam Meningkatkan Kapasitas Pegawai Negeri Sipil Daerah (Studi Kasus di Biro Hubungan Masyarakat Dan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Strategi peningkatan kapasitas yang dirumuskan oleh BKD Provinsi Jawa Tengah adalah ditemukan pada proses perencanaan SDM, pengadaan CPNS, Penempatan PNS, Assessment Center PNS, Pendidikan dan program pelatihan juga akhirnya program tugas belajar dan izin belajar (Pendidikan formal). Mekanisme strategi peningkatan kapasitas BKD Pusat Provinsi Jawa masih perlu upaya yang lebih optimal dari

para pelaku pelaksana pembangunan kapasitas. BKD selama ini dianggap PNS di Biro Humas dan Dinas PSDA Provinsi Jawa Tengah masih sebatas sosialisasi melalui surat edaran saja belum menjadi fasilitator untuk keseluruhan strategi

Dalam upaya menjalankan strategi program capacity building yang dapat direkomendasikan kepada BKD antara lain program peningkatan kapasitas individu sebelum masuk ke capacity building di level kelembagaan kualitas pelatihan sehingga materi yang ada di pelatihan dan BINTEK harus spesifik dan lebih substansial dibutuhkan pegawai negeri sipil di masing-masing SKPD. Itu mekanisme assessment center sendiri dikenakan kepada seluruh PNS yang ada di pemerintahan provinsi Jawa Tengah khususnya di Biro Humas dan Dinas PSDA Provinsi Jawa Tengah. Karena dalam suatu organisasi semua bagian memiliki berfungsi dalam menjalankan wewenang dan tugas, tidak hanya mengandung pemimpin yang dijadikan kebijakan tetapi termasuk staf dan karyawan yang menjalankan kebijakan tersebut.

Kedua, jurnal penelitian oleh Sonia Sugian, Sampara Lukman, Ella L. Wargadinata (2021), yang berjudul “Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat (Studi Di Bkpsdm Kabupaten Sumedang)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada umumnya peningkatan kualitas sumber daya aparatur di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumedang baik. Namun saat ini masih ada kendala sehingga masih

belum optimal. Pelaksanaan Diklat masih belum sesuai kebutuhan organisasi, dan masih berorientasi pada pendekatan anggaran. Untuk mutasi Pegawai Negeri Sipil merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. Manfaat optimalisasi perencanaan penataan sumber daya aparatur dalam peningkatan kualitas kinerja aparatur.

Ketiga, jurnal penelitian oleh Dian Anggraini (2019) yang berjudul “Pengembangan Kapasitas Pegawai Dalam Mewujudkan Good Governance Pada Kantor Kepegawaian Daerah Sumber Daya Manusia (BKDSDM) Kota Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya pengembangan kapasitas pegawai pada BKDSDM Kota Palembang secara umum berjalan cukup baik. Penerapan transparansi pegawai dalam bentuk keterbukaan informasi belum dilakukan secara optimal. Responsivitas pegawai terhadap pelayanan administrasi sudah cukup baik. Keadilan pegawai terhadap pelayanan sudah cukup baik. Pengembangan kapasitas pegawai antusiasme pimpinan menggerakkan pegawainya dan komitmen bersama yang sesuai dengan kontrak kerja dan janji pegawai. Namun hal tersebut terhambat adanya faktor kesadaran individu pegawai yang masih perlu diperhatikan. Sebaiknya pegawai diberikan pemahaman melalui sosialisasi atau rapat internal dan membuat aturan internal.

Keempat, Arifin Mongilong, Frans Singkoh, Josef Kairupan (2018), yang berjudul “Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Dalam

Meningkatkan Profesionalisme Kerja Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengembangan kualitas pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow yang berjalan dengan baik dapat berimplikasi terhadap terwujudnya pegawai yang berkualitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai yang didukung dengan sumber daya yang tergolong produktif dilihat dari segi umur, sehingga peranan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat terwujudkan sehingga citra organisasi/instansi di mata masyarakat dapat menjadi baik, Pengembangan Kualitas Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow sudah berjalan dengan sangat baik. Berdasarkan aspek-aspek yang digunakan untuk mengkaji pengembangan kualitas pegawai yaitu pendidikan formal dan pendidikan pelatihan (Diklat), kemudian diklat dikelompokkan atas diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis.

## **G. Kerangka Konseptual**

### **G.1 Strategi Pemerintah Daerah**

#### **G.1.1 Strategi**

Secara etimologi kata strategi berasal dari bahasa Yunani Klasik “stategio” (jenderal) yang pada dasarnya diambil dari kata “pasukan” atau

“memimpin”. Bracker dalam Heene et al mengatakan penggunaan kata kerja Yunani yang berhubungan dengan “strategia” ini dapat diartikan sebagai “perencanaan dan pemusnahan musuh-musuh dengan menggunakan cara yang efektif berdasarkan sarana-sarana yang dimiliki (Heene & Desmidt, 2010:53). Strategi biasanya dikembangkan untuk mengatasi isu strategis, strategi menjelaskan respon organisasi terhadap pilihan kebijakan pokok, (Bryson,2008:189). Sedangkan isu strategis adalah sebagai masalah yang diperbincangkan, dapat pula merupakan persoalan kebijakan fundamental yang dapat mempengaruhi organisasi dan manajemen. Strategi menunjukkan pada program tindakan keputusan atau alokasi sumber daya yang mendefinisikan bagaimana organisasi itu, apa yang dikerjakan organisasi dan mengapa organisasi melakukannya.Strategi dalam organisasi sudah seharusnya dan sepantasnya tidak bertentangan dengan nilai yang hidup dalam masyarakat, karena organisasi terutama organisasi publik bergerak di lingkungan masyarakat. Oleh sebab itu, penting untuk menyesuaikan dengan norma-norma yang hidup dan diakui oleh masyarakat. Ketika melakukan tindakan yang bertentangan dengan norma-norma itu maka organisasi akan mengalami kesulitan. Strategi juga sebaiknya menjawab respon-respon terhadap tuntutan-tuntutan masyarakat dan apa yang menjadi kepentingan (interest) masyarakat.Salah satu analisis konsep strategi yang sesuai dengan nilai-nilai masyarakat Indonesia adalah strategi ASOCA

yang merupakan singkatan dari (*Ability, Strength, Opportunities, Culture, and Agility*) (Suradinata, 2013:18)

Terminologi ASOCA dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Ability* (kemampuan)

Kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, dapat juga orang yang berada atau kaya, mempunyai harta berlebih, kemampuan juga dapat diartikan kesanggupan, kecakapan, kemampuan diri sendiri.

2. *Strength* (kekuatan, ketangguhan)

Ketangguhan berasal dari kata “tangguh” yang berarti sukar dikalahkan, kuat, handal, kuat sekali, tabah dan kuat, kukuh. Ketangguhan berarti kekuatan atau keuletan.

3. *Opportunities* (peluang)

Peluang berarti ruang gerak, baik yang bersifat konkret maupun abstrak dan memberikan kesempatan, kemungkinan untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat bagi usah untuk mencapai cita-cita tujuan dan program.

4. *Culture* (budaya)

Budaya berarti pikiran, akan budaya, hasil, adat istiadat, dan sesuatu mengenai kebudayaan yang sudah berkembang (beradad, maju) atau sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sulit diubah karena kesepakatan dalam

lingkungan tertentu yang terus menerus dipelihara. Dengan budaya orang akan maju dan modern dan selalu hidup pada zamannya.

#### 5. *Agility* (kecerdasan)

Kecerdasan berasal dari kata “cerdas” yang berarti sempurna perkembangan akal budi, tajam pikiran, kesempurnaan dalam pertumbuhannya, kesempurnaan akal budinya, ketajaman pikiran dan kepandaian. Kemampuan saja tidak cukup, harus dengan kecerdasan dalam mengelola pikir, menganalisis suatu informasi untuk dijadikan bahan putusan.

Masuknya unsur budaya dalam strategi inilah yang membuatnya cocok dengan karakteristik bangsa Indonesia yang didalamnya tumbuh dan berkembang beragam budaya. Pemikiran ini muncul dilatarbelakangi oleh esensi utama dalam manajemen pemerintahan, yaitu untuk mengambil putusan yang strategis oleh mereka yang memiliki otoritas pemerintahan maupun organisasi sosial sebagai pengambil putusan dan mereka yang melaksanakan penelitian baik secara kualitatif maupun kuantitatif setelah mempertimbangkan hasil analisis ASOCA, dan faktor lainnya yang memerlukan kecerdasan seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan, dan mereka yang melakukan penelitian untuk memberikan hasil penelitiannya pada mereka yang membutuhkan.

### **F.1.2 Pemerintah Daerah**

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Pasal 1 poin 2 Tentang Pemerintah Daerah menjelaskan bahwa pemerintah daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Yustisia Visi Tim, 2015). Setiap pemerintah daerah dipimpin oleh Kepala Daerah yang dipilih secara demokratis. Gubernur, Bupati, dan Wali kota masing-masing sebagai Kepala Pemerintah Daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota. Kepala daerah dibantu oleh satu orang wakil kepala daerah, untuk provinsi disebut wakil Gubernur, untuk kabupaten disebut wakil Bupati dan untuk kota disebut Wakil Wali Kota. Kepala dan wakil kepala daerah memiliki tugas, wewenang dan kewajiban serta larangan. Kepala daerah juga mempunyai kewajiban untuk memberikan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah kepada pemerintah, dan memberikan laporan keterangan pertanggungjawaban kepada DPRD, serta menginformasikan laporan penyelenggaraan pemerintahan daerah kepada masyarakat.

### **F.2 Kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN)**



### **F.2.1 Kapasitas**

Milen (2006: 12) mendefinisikan kapasitas sebagai kemampuan individu, organisasi atau sistem yang menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efektif, efisien dan secara terus-menerus. Sedangkan menurut Morgan (Milen, 2006: 14) kapasitas merupakan kemampuan keterampilan, pemahaman, sikap nilai-nilai, hubungan perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/sektor, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu.

Menurut Morgan dalam Haryanto (2014: 14) mendefinisikan bahwa kapasitas merupakan kemampuan, keterampilan, sikap, nilai-nilai, hubungan perilaku, motivasi, sumber daya dan juga kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi jaringan kerja/sektor, dan sistem yang luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu. Kapasitas juga didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan, kapasitas dapat diukur melalui tiga indikator yaitu melalui pemahaman, keterampilan dan kemampuan.

Bank Dunia dalam Haryanto 2014: 17) menjelaskan kapasitas kedalam lima aspek yaitu :

1. Pembangunan SDM, training, rekrutmen dan pemutusan pegawai profesional, manajerial dan teknis.
2. Keorganisasian yaitu, pengaturan, struktur, proses sumber daya dan gaya manajemen.
3. Networking, berupa kordinasi, aktivitas, organisasi, fungsi serta intraksi formal dan informal.
4. Lingkungan organisasi yaitu, aturan, undang-undang yang mengatur pelayanan publik, tanggungjawab dan kekuasaan, kebijakan serta daya dukungan keuangan atau anggaran dan
5. Lingkungan secara luas meliputi faktor-faktor politik, ekonomi dan kondisi yang mempengaruhi kinerja.

### **F.3.2 Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan bahwa yang dimaksud ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ASN. Jabatan ASN terdiri dari jabatan administratif, jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi.

Kelembagaan Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk menyelenggaraan kekuasaan dimaksud, Presiden mendelegasikan kepada:

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) berkaitan dengan kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan, serta pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN;
2. Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas kode etik dan kode perilaku ASN;
3. Lembaga Administrasi Negara (LAN) berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan Manajemen ASN, pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN;
4. Badan Kepegawaian Negara (BKN) berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN.

Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit, yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama,

asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umum, atau kondisi kecacatan. Manajemen ASN ini meliputi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam pasal 68 disebutkan bahwa PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh yang bersangkutan.

Jenis jabatan yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur dengan Peraturan Presiden. Selanjutnya, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK sebagaimana dimaksud dilakukan untuk jangka waktu minimal 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan, dan ditetapkan dengan Keputusan Menteri. (Pasal 94 Ayat 4). UU ini menegaskan, setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan.

Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya pada kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan Pegawai

Negeri Sipil (PNS) dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya sebagaimana dimaksud dilakukan pada tingkat nasional (Pasal 108 Ayat 2).

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Instansi Pusat Untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan/atau madya, panitia seleksi Instansi Pemerintah memilih 3 (tiga) nama calon untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan. Tiga nama calon pejabat yang ter[ilih disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian. Selanjutnya, Pejabat Pembina Kepegawaian mengusulkan 3 (tiga) nama calon sebagaimana dimaksud kepada Presiden. Presiden memilih 1 (satu) nama dari 3 (tiga) nama calon yang disampaikan untuk ditetapkan sebagai pejabat pimpinan tinggi utama dan/atau madya (Pasal 112 Ayat 4). Jadi Pejabat Negara dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menegaskan, pejabat pimpinan tinggi madya dan pejabat pimpinan tinggi pratama yang akan mencalonkan diri menjadi gubernur dan wakil gubernur, bupati/walikota, dan wakil walikota wajib menyatakan pengunduran diri secara tertulis dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sejak mendaftar sebagai calon. (Kemenkeu, 2014)

## **H. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. (Sugiyono, 2015:8) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat, postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian pada skripsi ini dilakukan di Kabupaten Dogiyai Provinsi Papua dan difokuskan pada Dinas Pendidikan.

### **3. Unit Analisis**

#### **a. Objek**

Adapun yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini yaitu Strategi Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Melalui Kapasitas Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Dogiyai.

b. Subjek

Teknik pemilihan subjek penelitian menggunakan teknik purposive. Menurut (Sugiyono, 2015:53-54) teknik pengambilan informan berdasarkan tujuan penelitian. Pertimbangannya, misalnya orang tersebut peneliti anggap paling menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti. Subjek yang diteliti dalam penelitian ini yaitu orang-orang yang terlibat dalam peningkatan kapasitas ASN di Kabupaten Dogiyai terlebih khusus pada Dinas Pendidikan. Dari orang-orang yang terlibat, peneliti akan memilih beberapa informan yang memiliki peran yang besar dalam peningkatan kapasitas ASN di Kabupaten Dogiyai terlebih khusus. Berikut adalah data informannya :

**Tabel 1. 1 Deskriptif Narasumber**

No	Nama Informan	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Jabatan
1	Yudas Tebai	L	43	S1	Kepala Dinas
2	Agustinus Degei	L	43	S1	Kasubag Program dan Pelaporan
3	Servina Agapa	P	38	S1	Kasie Umum dan Kepegawaian
4	Dwi Ajar	L	38	S1	Sekretaris Dinas Pendidikan
5	Bendiktus Goo	L	39	S1	Operatur Dinas Pendidikan
6	Eliaser E	L	37	S1	Staf
7	Yulianus	L	29	S1	Staf
8	Marius	L	31	S1	Staf
9	Yuliana Rapa	P	28	S1	Staf
10	Yonathan Iyai	L	29	S1	Staf

*Sumber : Data hasil penelitian*

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

##### **a. Observasi**

Menurut (Sugiyono, 2015:226)observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan fakta mengenai dunia berdasarkan observasi. Data itu



dikumpulkan dan sering dengan berbagai alat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (proton dan elektron) mampu sangat jauh (benda ruang angkasa) dapat diobservasi.

Observasi ini dilakukan guna mengetahui bagaimana strategi yang dilakukan pemerintah daerah dalam meningkatkan pelayanan publik melalui kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya pada Dinas Pendidikan Kabupaten Dogiyai. Peningkatan pelayanan publik sangat perlu dilakukan guna menciptakan pelayanan yang profesional dan kemudian memberikan rasa puas terhadap penerima pelayanan.

b. Wawancara Mendalam (*In-depth interview*)

Menurut (Sugiyono, 2015:242) wawancara mendalam atau *in-depth interview* adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. Wawancara dilakukan guna mengetahui lebih detail apa yang akan diteliti. Yang diwawancarai adalah orang-orang yang memiliki keterkaitan dengan topik yang akan diteliti antara lain adalah Kepala Dinas, Pegawai Dinas Pendidikan dan Guru-guru.

### c. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2015:234) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Pada penelitian ini peneliti akan mencari dokumen-dokumen pemerintah daerah yang mendukung penelitian, biografi, dan foto-foto yang ada dilapangan.

## **BAB II**

### **PROFIL KABUPATEN DOGIYAI DAN DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN DOGIYAI**

#### **A. Profil Kabupaten Dogiyai**

##### **1. Kondisi Geografis Kabupaten Dogiyai**

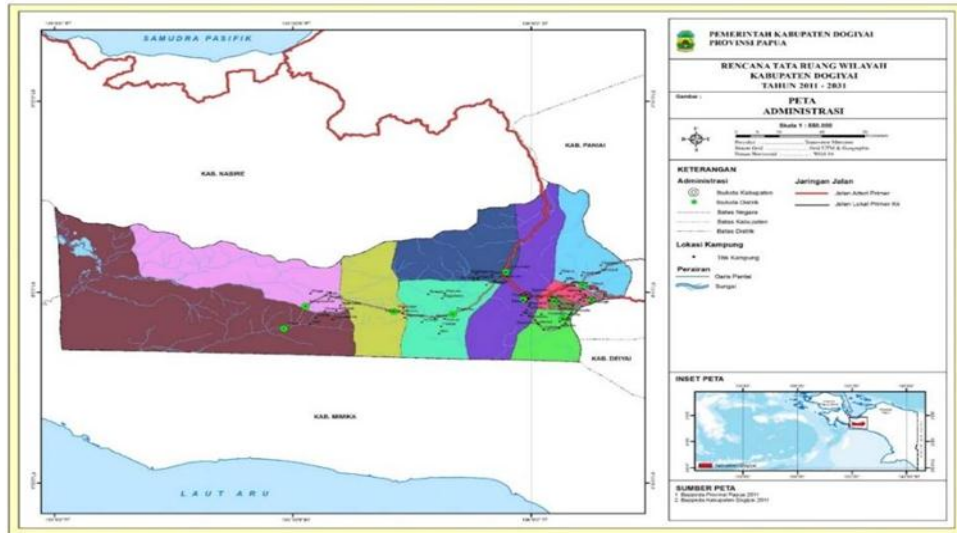
Kabupaten Dogiyai terbentuk pada tanggal, 20 Juni 2008 berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 tahun 2008, bersama dengan pembentukan 5 (lima) Kabupaten lainnya di Papua. Sebelumnya wilayah Kabupaten Dogiyai merupakan bagian dari wilayah kabupaten Nabire. Kabupaten Dogiyai terletak pada posisi  $3^{\circ}57'-4^{\circ}15'$  Lintang Selatan dan  $135^{\circ}20'-136^{\circ}37'$  Bujur Timur. Kabupaten Dogiyai terletak di pegunungan tengah Pulau Papua yang memiliki posisi strategis bagi lalu lintas perdagangan dan transportasi antara kabupaten di daerah pesisir dan daerah pegunungan di wilayah Papua.

Secara administratif Kabupaten Dogiyai memiliki batas wilayah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Distrik Siriwo, Kabupaten Nabire;
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Distrik Mimika Barat, Kabupaten Mimika;
- c. Sebelah Timur berbatasan dengan Distrik Paniai Barat, Kabupaten Paniai; dan

- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Distrik Mimika Barat Kabupaten Mimika dan Kabupaten Kaimana, Provinsi Papua Barat.

**Gambar 2. 1** *Peta Administrasi Kabupaten Dogiyai*



**Sumber :** *Renstra Dinas Pendidikan Kabupaten Dogiyai*

Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Dogiyai di Provinsi Papua luas wilayah Kabupaten Dogiyai adalah seluas  $\pm 4.237,4 \text{ km}^2$  dan mengalami perubahan seluas  $\pm 7.052,92 \text{ km}^2$  yang semua wilayah tersebut adalah daerah pegunungan dan daratan.

Distrik dengan luas wilayah terbesar adalah Distrik Mapia Tengah kurang lebih sekitar 28,56 % dari total luas wilayah. Menyusul kemudian Distrik Mapia sebesar 21,72 % dan Distrik Piyaye sebesar 19,13 %. Sedangkan distrik dengan luas wilayah terkecil adalah Distrik Kamu, Kamu Utara, Kamu

Selatan, Kamu Timur dan Dogiyai, rata-rata diantara 77,60-144,48 Km<sup>2</sup> atau dibawah 2,05 % dari seluruh total wilayah Kabupaten Dogiyai.

**Tabel 2. 1 Luas Wilayah Kabupaten Dogiyai Menurut Distrik**

No	Distrik	Luas Wilayah (km <sup>2</sup> )	Jumlah Penduduk	Kepadatan per km <sup>2</sup>	Persen %
1	Kamu	77,60	13.198	170,08	1,10
2	Mapia	1.531,75	6.939	4,53	21,72
3	Kamu Utara	92,67	9.510	102,62	1,31
4	Piyaiye	1.349	12.263	9,09	19,13
5	Mapia Barat	760	5.279	6,95	10,78
6	Kamu Selatan	144,48	13.925	96,38	2,05
7	Sukikai Selatan	887	4.396	4,96	12,58
8	Kamu Timur	80	6.743	84,29	1,13
9	Mapia Tengah	2.041,50	11.452	5,68	28,56
10	Dogiyai	115,92	12.885	111,15	1,64
<b>Jumlah</b>		<b>7.052,92</b>	<b>96.590</b>	<b>513,70</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Bappeda Kabupaten Dogiyai Tahun 2017*

## 2. Kondisi Demografi

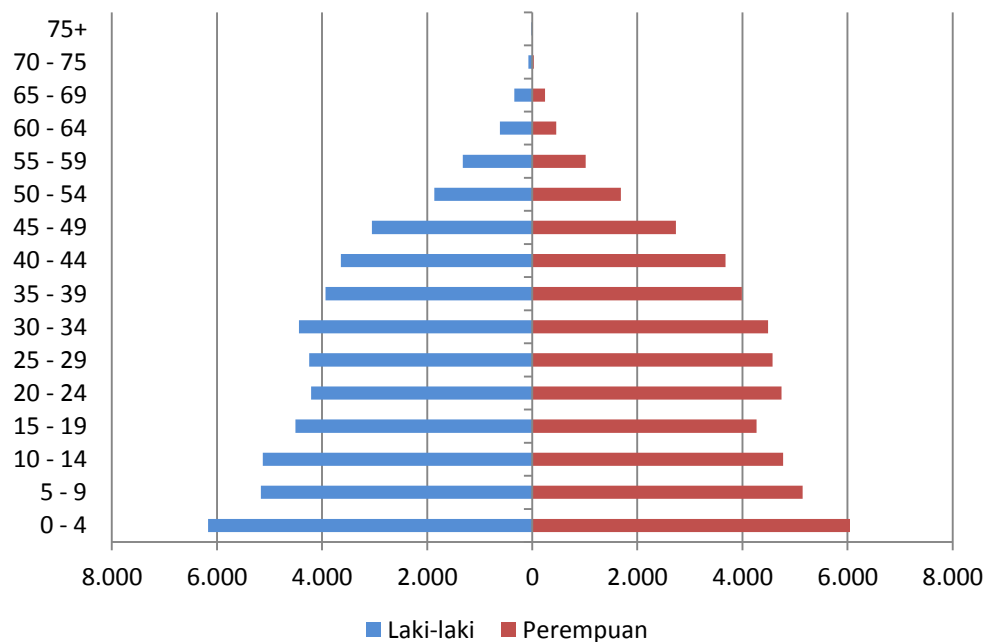
Penduduk Dogiyai pada tahun 2018 berjumlah 96.590 jiwa. Jumlah tersebut diatas merupakan hasil proyeksi pendataan Sensus Penduduk Tahun 2010. Sedangkan pada tahun 2017 sebanyak 94.997 jiwa. Jumlah penduduk di Kabupaten Dogiyai setiap tahunnya mengalami kenaikan, namun dengan tingkat pertumbuhan yang selalu terkendali, dimana selama tahun 2014-2018 rata-rata mengalami pertumbuhan sebesar 1,66% per tahun, dengan lonjakan tertinggi terjadi pada tahun 2016 mencapai 1,76%.

Kepadatan penduduk di Kabupaten Dogiyai dikatakan sangat rendah, karena hanya sebesar 19,88 jiwa/km<sup>2</sup> per tahun selama periode 2014-2018. Ini berarti untuk setiap 1 km<sup>2</sup> luas wilayah hanya terdapat 20 jiwa penduduk. Hal ini cukup menyulitkan dalam pemberian pelayanan publik secara optimal dikarenakan jarang nya jumlah penduduk yang terkonsentrasi pada suatu wilayah.

Sementara untuk kepadatan rumah tangga rata-rata sebesar 4,10 jiwa/kk, dengan kata lain untuk setiap Kepala Keluarga di Kabupaten Dogiyai terdapat 4 jiwa yang menetap bersama. Dengan asumsi dalam satu pasang keluarga ada satu isteri, satu suami dan dua anak, maka kondisi keluarga di Kabupaten Dogiyai dapat diindikasikan umumnya telah sejalan dengan program keluarga sejahtera 2 anak dalam satu pasang keluarga.

Dilihat berdasarkan bentuk piramida penduduk yang ekspansif mencirikan struktur penduduk di Kabupaten Dogiyai selama ini adalah struktur penduduk muda dengan angka kelahiran yang tinggi dan rendahnya angka kematian. Penduduk usia muda (0-14 tahun) masih dominan. Selain itu, bentuk piramida yang gemuk, terutama di antara usia 10-44 tahun mengindikasikan bahwa penduduk usia yang sangat produktif lebih dominan dibandingkan yang non produktif. Adapun bentuk kerucut piramida yang tajam memvisualisasikan bahwa usia harapan hidup di Kabupaten Dogiyai masih berkisar diantara 65-69 tahun.

**Tabel 2. 2 Piramida Penduduk Kabupaten Dogiyai Tahun 2019**



*Sumber : BPS Kabupaten Dogiyai 2019*

Indikator kependudukan lainnya yang juga penting adalah Sex Ratio. Rasio ini menggambarkan perbandingan antara jumlah penduduk laki-laki terhadap penduduk perempuan. Jika sex ratio dikalikan 100 maka dapat diartikan bahwa tiap 100 penduduk perempuan terdapat sekian penduduk laki-laki. Pada umumnya sex ratio nilainya dibawah 100. Hal ini dikarenakan penduduk perempuan lebih tinggi angka harapan hidupnya sehingga penduduk perempuan menjadi lebih banyak dibanding penduduk laki-laki. Sex ratio dipakai untuk melihat perubahan penduduk menurut jenis kelaminnya. Dengan membandingkan besarnya sex ratio dari tahun sebelumnya akan membawa kita pada sebuah pertanyaan mengapa perubahan itu terjadi. Perubahan itu bisa terjadi karena kelahiran, kematian dan migrasi.

Sebagai contoh di Kabupaten Dogiyai angka sex ratio pada tahun 2014 adalah 100,4 kemudian mengalami penurunan di tahun 2015 menjadi 99,19. Menurunnya angka sex ratio ini bisa disebabkan beberapa hal yaitu:

- a. Telah terjadi kelahiran dimana bayi perempuan lebih banyak dari pada bayi laki-laki.
- b. Banyak penduduk laki-laki yang keluar daerah untuk satu alasan tertentu.
- c. Banyak pendatang yang masuk ke daerah tersebut berjenis kelamin perempuan.
- d. Tingkat kematian penduduk laki-laki lebih tinggi daripada penduduk perempuan.



**Tabel 2. 3 Perkembangan Kependudukan Di Kabupaten Dogiyai Tahun 2014-2018**

<b>Indikator Kependudukan</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Jumlah Penduduk (Jiwa)	90.822	92.190	93.809	94.997	96.590
Pertumbuhan Penduduk (%)	1.67	1.51	1.76	1.27	1.68
Kepadatan Penduduk (jiwa/km <sup>2</sup> )	20.08	18.77	20.74	13.47	13.70
Jumlah RT (KK)	22.653	22.994	23.398	23.808	24.212
Kepadatan RT (Jiwa/KK)	4.01	4.01	4.01	4.01	4.01
Rasio Sex	100.4	99.19	99.2	98.26	101.77

**Sumber : BPS Dogiyai, 2019**

Terkait dengan Indeks pembangunan manusia (IPM) di Kabupaten Dogiyai pada tahun 2014-2018 menunjukkan peningkatan yang begitu signifikan. Namun demikian IPM kabupaten Dogiyai masih masuk dalam kategori IPM rendah. IPM Kabupaten Dogiyai sebesar 51,46 pada tahun 2013 meningkat menjadi 54,44 pada tahun 2018. Dengan kata lain meningkat 3,61 persen, yang tercatat merupakan kenaikan tertinggi sepanjang tahun 2014-2018.

### **3. Kehidupan Sosial Budaya dan Mata Pencaharian Hidup**

Kelompok masyarakat di Kabupaten Dogiyai terdapat satu suku masyarakat Papua yang cukup besar yaitu Suku Mee dengan ciri-ciri budaya lokal adalah sebagai berikut:

- a. Hidupnya berkelompok dan berpencar berdasar sukunya serta bergantung pada alam sehingga ada yang sering berpindah tempat.
- b. Tali persaudaraan antara sesama suku sangat kuat
- c. Menenal sistem keturunan garis ayah
- d. Memiliki tata cara adat

Kebudayaan dan norma adat istiadat di Kabupaten Dogiyai hampir sama dengan wilayah lain di Papua. Sistem kepemimpinan yang ada sangat erat kaitannya dengan kepemilikan dan kekuasaan atas tanah. Sistem ini menentukan perkembangan individu-individu atau kelompok-kelompok etnis yang ada di Papua pada umumnya dan Dogiyai pada khususnya. Bagi seluruh etnis di Papua hubungan dengan tanah sangatlah sakral, karena tanah yang mereka tempati adalah milik leluhur. Kegiatan ritual yang dilakukan secara individu maupun secara kelompok diadakan untuk memelihara keharmonisan hubungan antara manusia dan supranatural tanpa melupakan kelestarian alam yang ada.

Setiap bagian dari wilayah yang terdiri dari gunung, hutan, rawa dan sungai sudah merupakan kepemilikan dan kekuasaan masing-masing individu dan kelompok. Batas-batas wilayah kekuasaan dari masing-masing kelompok dan individu biasanya ditetapkan dengan menggunakan batas-batas alam seperti, gunung, batu, pohon, sungai atau batas alam lainnya. Batas-batas tersebut tetap dipertahankan dari generasi ke generasi.

Mobilitas yang dilakukan oleh penduduk Papua di masa lampau menandakan adanya suatu kegiatan untuk mencari wilayah penguasaan baru, adanya perpecahan dan pemisahan dalam struktur sosial, adanya peperangan dan perebutan wilayah. Hak Ulayat adalah hak kepemilikan atas tanah oleh suatu kelompok masyarakat dalam wilayahnya. Bagi masyarakat Papua, pengertian Hak Ulayat tidak terbatas pada tanah saja, akan tetapi juga termasuk segala sesuatu yang terkandung didalamnya dan yang tumbuh/berada di atasnya.

Besar/luasnya Hak Ulayat ditentukan secara tradisional, ukuran yang digunakan adalah sejarah dimana nenek moyang mereka mencapai suatu wilayah untuk mencari makan atau mengusahakan sesuatu di atas tanah tersebut.

Kesenian di Papua pada umumnya tumbuh dan berkembang sejalan dengan adat istiadat serta peradaban mereka. Kelangsungan seni didasari oleh kehidupan dan adat istiadat serta kepercayaan mereka. Peranan kesenian bagi masyarakat Papua pada umumnya disamping sebagai sarana hiburan, juga berfungsi sebagai unsur mempererat keharmonisan, pemerkuat homogenitas, mempertebal keyakinan, meningkatkan semangat kerja, berperang dan untuk keperluan lainnya.

Orang Mee merupakan salah satu golongan etnik yang mendiami Pegunungan Tengah dan lembah-lembah disekitarnya. Tersebar di lima kecamatan, yaitu Paniai Timur, Paniai Barat, Tigi, Kamuu, dan Aradide.

Lembah-lembah yang terdapat orang Mee antara lain adalah lembah Kamuu, Debei, Agadide, lembah Tage, lembah Tigi, dan Okomodide.

Letak wilayah persebaran yang didiami oleh orang Mee berbatasan langsung juga dengan beberapa suku tetangga, diantaranya adalah:

- a. Wilayah Timur berbatasan dengan suku Moni, Dauwa, Wolani, Kabupaten Paniai, dan suku Amungme, Nduga, Damal, Kabupaten Mimika;
- b. Wilayah Barat berbatasan dengan suku Meer, Iresim, Wate, Yaur, Moor-Mambor, Kabupaten Nabire, dan Kamoro, Kabupaten Mimika;
- c. Wilayah Selatan berbatasan dengan suku Kamoro, Kabupaten Mimika;
- d. Wilayah Tenggara berbatasan dengan suku Amungme, Damal, Moni, Kabupaten Mimika;
- e. Wilayah Utara berbatasan dengan suku Auye, Waropen, Kabupaten Nabire, dan suku asli lainnya di Kabupaten Waropen.

#### **4. Visi dan Misi Kabupaten Dogiyai**

- a. Visi Kabupaten Dogiyai adalah dengan berlandaskan moto “HIDUP DAN BERKARYA UNTUK MEMULIAKAN TUHAN, MENGHORMATI SESAMA MANUSIA, DAN MENGHARGAI ALAM SEMESTA” dan berdasarkan beberapa isu strategi pelayanan pemerintahan dan pembangunan masyarakat di Kabupaten Dogiyai, maka Visi Kabupaten Dogiyai Tahun 2017-2022 adalah “DOGIYAI BAHAGIA”.

- b. Misi Kabupaten Dogiyai adalah untuk mewujudkan visi tersebut, maka dilaksanakan dengan 10 (sepuluh) misi sebagai berikut :
- 1) Penataan kelembagaan pemerintahan daerah dan peningkatan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik (masyarakat) dengan berpedoman pada asas umum penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan prinsip pelayanan yang prima.
  - 2) Peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui pengelolaan kemampuan intelektual, kemampuan emosional dan kemampuan spritual secara berimbang .
  - 3) Peningkatan derajat kesehatan masyarakat melalui pengembangan sistem pengelolaan dan pelayanan kesehatan yang prima.
  - 4) Peningkatan perekonomian daerah dan kesejahteraan masyarakat melalui sistem pengelolaan ekonomi kerakyatan dan pengembangan investasi yang berpihak kepada masyarakat.
  - 5) Pengembangan dan pelestarian nilai dan kehidupan keagamaan serta pengembangan dan pelestarian kehidupan adat dan kebudayaan sebagai landasan pembangunan.
  - 6) Peningkatan kualitas lingkungan hidup dan pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan.
  - 7) Pengembangan infrastruktur wilayah dan infrastruktur dasar dengan memperhatikan aspek pelestarian adat dan kebudayaan dan pelestarian lingkungan hidup secara berkelanjutan.

- 8) Peningkatan pelayanan sosial kepada masyarakat dan penanggulangan kemiskinan.
- 9) Pembukaan lapangan pekerjaan dan pemberdayaan tenaga kerja dan penyerapan tenaga kerja.
- 10) Perlindungan dan pemenuhan hak-hak dasar Orang Asli Papua dalam segala aspek kehidupan sebagai implementasi Undang-Undang No 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua sebagaimana diubah dengan Undang-Undang No 35 Tahun 2008 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua Menjadi Undang-Undang.

## **B. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dogiyai**

1. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dogiyai berdiri sejalan dengan awal pemekaran kabupaten Dogiyai. Kabupaten Dogiyai baru dimekarkan pada tahun 2008 berdasarkan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Dogiyai, kabupaten yang telah dimekarkan dari kabupaten Induk yaitu kabupaten Nabire. Sebagai kabupaten baru, tentu pekerjaan yang sangat berat disegala bidang karena semua pekerjaan harus dikerjakan dari nol. Berangkat dari pekerjaan yang harus dikerjakan dari nol atau dititik awal

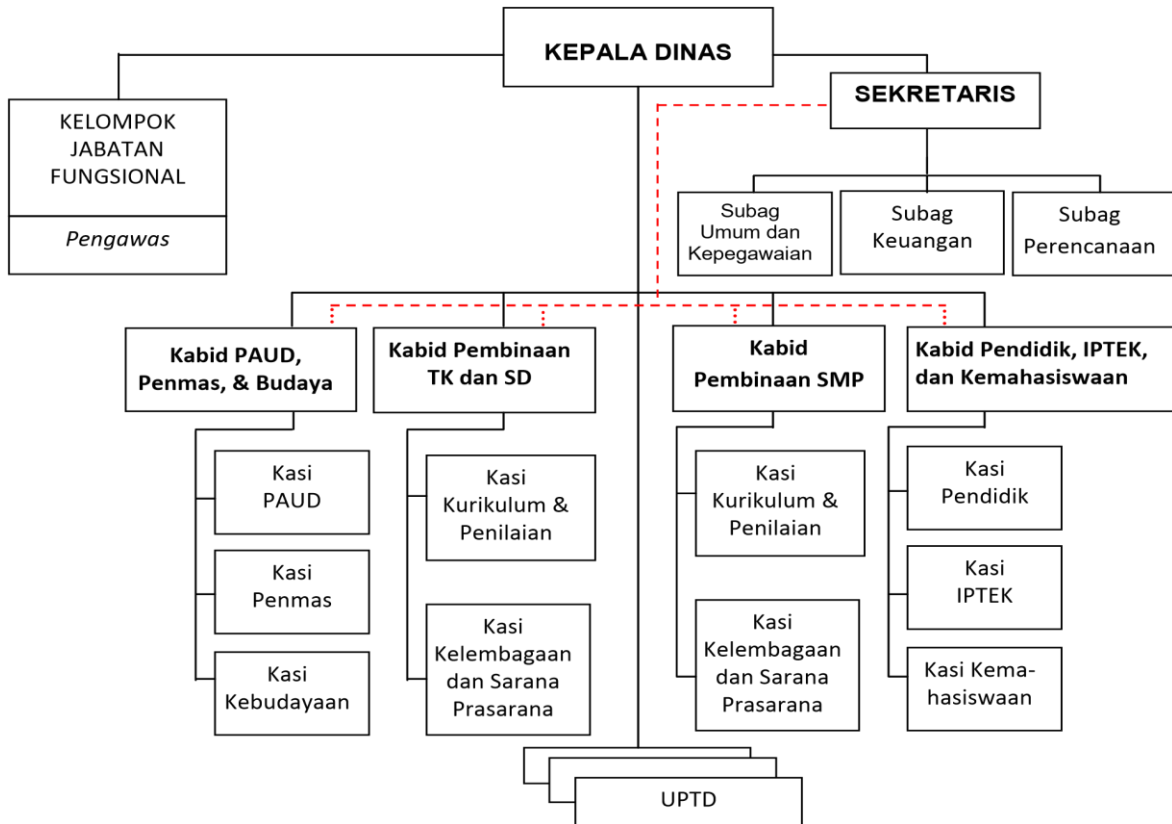
maka, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dogiyai juga menjadi salah satu perhatian penting bagi Daerah. Sejak awal berdiri dan melewati pergantian pemimpin Daerah dan kepala Dinas, serta dengan melewati penyesuaian dengan sistem-sistem pendidikan yang setiap tahun mengalami perubahan, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga tetap berusaha memberikan pelayanan yang terbaik.

Bidang pendidikan menjadi masalah krusial dan fundamental dari segala bidang yang ada sehingga segala penyusunan program pendidikan yang bermuara pada bagaimana memajukan Sumber Daya Manusia? Bagaimana pendidikan itu terakses ke kampung? Bagaimana sarana dan prasarana pendidikan itu terpenuhi di setiap satuan pendidikan? Semua hal ini mesti membutuhkan Data, dan data tersebut harus kumpul dari titik awal.

## Struktur organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten

Dogiyai :

*Gambar 2. 2 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Dogiyai*



*Sumber : Renstra Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Dogiyai*

**2. Ruang lingkup kegiatan Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta dapat dijabarkan sebagai berikut:**

**a. Kepala Dinas**

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Dogiyai mempunyai tugas:



- 1) Merumuskan kebijakan dalam rangka perencanaan pembinaan dan pengembangan di bidang pendidikan yang ditetapkan oleh Bupati.
- 2) Menganalisa dan melaksanakan usulan pendirian, penetapan, dan penyelenggaraan PNFI, TK, SD, SMP, dan SMA/SMK; dan Sekolah Tinggi/Universitas.
- 3) Merumuskan kebijakan teknis dan perencanaan program di bidang pendidikan;
- 4) Melaksanakan kebijakan pembinaan dan pengembangan pendidikan;
- 5) Mengawasi segala usaha dan kegiatan untuk melaksanakan pengamanan atas pelaksanaan tugas pokok;
- 6) Melaksanakan koordinasi dengan instansi/unit kerja terkait, lembaga-lembaga masyarakat, dan tokoh masyarakat dalam rangka peningkatan, pembinaan, dan pengurusan serta pengendalian program di bidang pendidikan;
- 7) Menyelenggarakan dan membina pendidikan;
- 8) Mengatur dan mengawasi penerimaan peserta didik, keuangan, ketatalaksanaan, alat-alat perlengkapan, dan pembangunan gedung sekolah, tenaga teknis dan non teknis, uang sekolah, ijazah, perpustakaan sekolah, dan perpustakaan masyarakat;
- 9) Memonitor serta mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan agar sasaran dapat dicapai sesuai dengan program kerja dan ketentuan yang berlaku;

- 10) Menilai prestasi bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karir;
- 11) Melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya; dan
- 12) Menyampaikan laporan hasil evaluasi, saran, dan pertimbangan di bidang tugas dan fungsinya kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

#### **b. Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas pokok menyusun rencana kegiatan tahunan dan pengendalian serta pengelolaan keuangan, kepegawaian, dan urusan umum.

##### 1) Fungsi Sekretariat

- a) Penyelenggaraan dan pengendalian administrasi umum dan kepegawaian untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas;
- b) Penyelenggaraan dan pengendalian administrasi keuangan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi;
- c) Penyusunan, pengendalian, dan evaluasi program di lingkungan kerja Dinas;
- d) Mengoordinasikan kegiatan di lingkungan kerja Dinas;
- e) Penyelenggarakan hubungan kerja di bidang administrasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) terkait; Pengendalian

bidang kepegawaian di lingkungan kerja Dinas; dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Sekretariat Mempunyai Tugas

- a) Menyusun rencana program Sekretariat berdasarkan Rencana Kerja Dinas;
- b) Mengendalikan pelaksanaan program Sekretariat;
- c) Mengevaluasi hasil pelaksanaan program Sekretariat;
- d) Menyelenggarakan administrasi umum dan kepegawaian untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi;
- e) Mengendalikan administrasi umum dan kepegawaian di lingkungan kerja Dinas;
- f) Menyelenggarakan administrasi keuangan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas;
- g) Mengendalikan administrasi keuangan di lingkungan kerja Dinas;
- h) Mengoordinasikan kegiatan di lingkungan kerja Dinas;
- i) Menyelenggarakan hubungan kerja di bidang administrasi dengan SKPD terkait;
- j) Mengoordinasikan bawahan agar terjalin kerjasama yang baik dan saling mendukung;
- k) Menilai hasil kerja bawahan untuk bahan pengembangan karir;

- l) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan kepada Kepala Dinas;  
dan
- m) Melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas pokok dan fungsinya.

**c. Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan mempunyai tugas:**

- 1) Menyusun rencana program Sub Bagian Penyusunan Program sesuai dengan Rencana Kerja Dinas;
- 2) Menyusun instrumen pengumpulan dan pengolahan data pendidikan di sekolah;
- 3) Menghimpun, menganalisis, menyajikan dan memberikan informasi data pendidikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 4) Menyusun perencanaan dan program kegiatan Dinas Pendidikan mengendalikan pelaksanaan program Dinas;
- 5) Melaksanakan evaluasi pelaksanaan program Dinas;
- 6) Menyusun laporan hasil evaluasi pelaksanaan program dalam rangka rencana tindak lanjut perencanaan dan program kerja;
- 7) Menerbitkan dokumen pendirian dan penutupan lembaga PNFI, TK, SD, SMP, SMA, SMK dan Perguruan Tinggi/Universitas.
- 8) Mengoordinasikan bawahan agar terjalin kerjasama yang baik dan saling mendukung;
- 9) Menilai hasil kerja bawahan untuk bahan pengembangan karier;

- 10) Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan kepada atasan; dan
- 11) Melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan oleh atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya.

**d. Kepala Sub Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas:**

- 1) Menyusun rencana program Sub Bagian Administrasi Umum sesuai dengan Rencana Kerja Dinas;
- 2) Melaksanakan pelayanan administrasi umum, urusan dalam, surat-menysurat, dan ketatalaksanaan;
- 3) Melaksanakan pengarsipan surat-surat yang terkait dengan Dinas;
- 4) Menyusun rencana program kepegawaian berdasarkan Rencana Kerja Dinas;
- 5) Menyelenggarakan administrasi kepegawaian untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas;
- 6) Melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian di lingkungan kerja Dinas;
- 7) Mengusulkan proses administrasi kepegawaian di lingkungan kerja Dinas;
- 8) Mengumpulkan dan mencatat data kepegawaian di lingkungan kerja Dinas;

- 9) Melaksanakan pengolahan dan pengelolaan data kepegawaian di lingkungan kerja Dinas;
- 10) Menyusun perencanaan dan pelaksanaan penataan, pemetaan, pendistribusian, dan pendayagunaan kepegawaian di lingkungan kerja Dinas;
- 11) Memantau dan mengevaluasi program kepegawaian di lingkungan kerja Dinas
- 12) Menyelenggarakan hubungan kerja di bidang kepegawaian dengan satuan kerja perangkat daerah dan lembaga terkait;
- 13) Mengoordinasikan kegiatan kepegawaian di lingkungan kerja Dinas;
- 14) Mengendalikan program kepegawaian di lingkungan kerja Dinas;
- 15) Mengupayakan peningkatan mutu profesionalitas dan profesionalisme kepegawaian di lingkungan kerja Dinas;
- 16) Mengoordinasikan bawahan agar terjalin kerjasama yang baik dan saling mendukung;
- 17) Menilai hasil kerja bawahan untuk bahan pengembangan karir;
- 18) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan kepada atasan; dan
- 19) Melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

**e. Kepala Sub Bagian Keuangan Mempunyai Tugas:**

- 1) Menyusun rencana Sub Bagian Keuangan sesuai dengan Rencana Kerja Dinas;
  - 2) Melaksanakan pelayanan administrasi keuangan Dinas;
  - 3) Melaksanakan administrasi keuangan Dinas;
  - 4) Mengkoordinasikan administrasi keuangan di lingkungan kerja;
  - 5) Mengendalikan administrasi keuangan di lingkungan kerja Dinas;
  - 6) Mengoordinasikan bawahan agar terjalin kerjasama yang baik dan saling mendukung;
  - 7) Menilai hasil kerja bawahan untuk bahan pengembangan karir;
  - 8) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas/kegiatan kepada atasan; dan
  - 9) Melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan oleh atasan sesuai tugas pokok dan fungsinya.
- f.** Adapun bukti upaya yang dilakukan oleh dinas pendidikan dalam meningkatkan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di dinas pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dogiyai dengan mengadakan program studi lanjut bagi para pegawai dinas ke jenjang S1.

Berikut data pegawai yang mengikuti program studi S1:

**Tabel 2. 4Daftar Nama Mahasiswa/ Mahasiswi PSKGJ Unima / III**

No	Nama	Nim	Agama	Tanggal Lulus	Jenjang Pendidikan		Keterangan
					Lama	Baru	
1	Bosko Magai	14115 341	Kristen Katolik	05 September 2005	SMA	S1	Ijasa Asli
2	Damianus D Minai	14115 344	Kristen	16 Juni 2007	SMA	S1	Ijasa Asli
3	Benyamin Mote	14115 339	Kristen	29 Maret 2010	D2	S1	Ijasa Asli
4	Magdalena Degei	14115 524	Kristen Katolik	28 Juni 2010	SMA	S1	Ijasa Asli
5	Yuliana Kala	14115 417	Kristen Katolik	26 Mei 2012	SMA	S1	Ijasa Asli
6	Yermias Gobai	14115 411	Kristen Katolik	15 Agustus 2008	SMA	S1	Ijasa Asli
7	Delviana Gultom	14115 348	Kristen Katolik	29 Mei 1994	SMA	S1	Ijasa Asli
8	Leonardus Butu	14115 373	Kristen Katolik	06 Oktober 2009	SMA	S1	Ijasa Asli
9	Sisilia Dimi	14115 399	Kristen Katolik	14 Juni 2008	SMA	S1	Ijasa Asli
10	Fabianus Petege	14115 358	Kristen Katolik	22 Mei 1997	SMA	S1	Ijasa Asli
11	Bernardus Iyai	14115 340	Kristen Katolik	16 Juni 2007	SMA	S1	Ijasa Asli
12	Paskalis Kegou	14115 390	Kristen Katolik	09 April 2010	D2	S1	Ijasa Asli
13	Veronika Kedeikoto	14115 402	Kristen Katolik	31 Mei 1991	SPG	S1	Ijasa Asli
14	Yohan Kegou	14115 412	Kristen	18 Juni 1997	SMA	S1	Ijasa Asli
15	Derlina Kalua	14115 349	Kristen	12 Juni 2000	SMA	S1	Ijasa Asli
16	Magdalena Dogomo	14115 374	Kristen Katolik	16 Juni 2007	SMA	S1	Ijasa Asli
17	Marinus Dogomo	14115 378	Kristen Katolik	14 Juni 2008	SMA	S1	Ijasa Asli



18	Martina Yobee	14115377	Kristen Katolik	23 Juni 2006	SMA	S1	Ijasa Asli
19	Nerius Dogomo	14115387	Kristen Katolik	16 Juni 2007	SMA	S1	Ijasa Asli
20	Simon Iyai	14115398	Kristen Katolik	13 Mei 1994	SMA	S1	Ijasa Asli
21	Kornelia Kegiye	14115371	Kristen Katolik	17 Maret 2010	D2	S1	Ijasa Asli
22	Regina Kegiye	14115393	Kristen Katolik	17 Maret 2010	D2	S1	Ijasa Asli
23	Pekila Iyai	14115391	Kristen	14 Juni 2004	SMA	S1	Ijasa Asli
24	Martha Pigome	14115380	Kristen	28 September 2010	D2	S1	Ijasa Asli
25	Aser Kegou	14115357	Kristen	13 Juni 2009	SMA	S1	Ijasa Asli
26	Itha Kotouki	14115369	Kristen	26 April 2010	SMA	S1	Ijasa Asli
27	Yohanes Degei	14115413	Kristen Katolik	31 Juli 2009	D2	S1	Ijasa Asli
28	Yanuaris Dogomo	14115409	Kristen Katolik	09 Oktober 2006	D2	S1	Ijasa Asli
29	Yulius Dogomo	14115419	Kristen Katolik	29 Januari 2004	D2	S1	Ijasa Asli
30	Martinus Tebai	14115383	Kristen Katolik	14 Juni 2004	SMA	S1	Ijasa Asli
31	Selpina Goo	14115395	Kristen Katolik	01 Juni 2010	SMA	S1	Ijasa Asli
32	Yance Kegiye	14115407	Kristen Katolik	25 Mei 1998	SMA	S1	Ijasa Asli
33	Magdalena Dogomo	14115375	Kristen Katolik	16 Juni 2007	SMA	S1	Ijasa Asli
34	Albertus Iyai	14115328	Kristen Katolik	28 September 2008	D2	S1	Ijasa Asli
35	Gervasia Pigai	14115363	Kristen Katolik	16 Juni 2007	SMA	S1	Ijasa Asli
36	Damianus Mote	14115345	Kristen Katolik	14 Juni 2002	SMA	S1	Ijasa Asli
37	Melkias Dogomo	14115384	Kristen Katolik	09 Oktober 2005	D2	S1	Ijasa Asli

38	Cosmas Iyai	14115 343	Kristen Katolik	06 Oktober 2005	D2	S1	Ijasa Asli
39	Vertianus Magai	14115 403	Kristen Katolik	18 September 2006	SMA	S1	Ijasa Asli
40	Finsensia Iyai	14115 350	Kristen	01 April 2009	D2	S1	Ijasa Asli
41	Kristina Iyai	14115 372	Kristen	13 Desember 2004	D2	S1	Ijasa Asli
42	Kansius Kegiye	14115 370	Kristen Katolik	01 November 1999	D2	S1	Ijasa Asli
43	Agustinus Dogomo	14115 326	Kristen Katolik	30 Mei 1995	SMA	S1	Ijasa Asli
44	Vintitus Butu	14115 405	Kristen Katolik	30 Mei 1997	SMA	S1	Ijasa Asli
45	Deserius Dogomo	14115 351	Kristen Katolik	14 Juni 2004	SMA	S1	Ijasa Asli
46	Delpian Pakage	14115 347	Kristen	16 Juni 2007	SMA	S1	Ijasa Asli
47	Apolonarius Butu	14115 336	Kristen Katolik	17 Maret 2010	D2	S1	Ijasa Asli
48	Arlince Pekei	14115 331	Kristen Katolik	27 Maret 2014	D2	S1	Ijasa Asli
49	Hubertus Iyai	14115	Kristen Katolik	27 Juli 2009	SMA	S1	Ijasa Asli
50	Yanuaris Tibakoto	14115	Kristen Katolik		D2	S1	Ijasa Asli
51	Yustinus Keiya	14115	Kristen Katolik	07 Februari 2007	D2	S1	Ijasa Asli
52	Gemianus Kotouki	14115	Kristen Katolik	18 Juni 1999	SMA	S1	Ijasa Asli
53	Filemina Kegiye	14115	Kristen Katolik	18 Juni 2006	SMA	S1	Ijasa Asli
54	Andreas Gobai	14115	Kristen	14 Juni 2008	SMA	S1	Ijasa Asli
55	Aleks Gobai	14115	Kristen	14 Juni 2002	SMA	S1	Ijasa Asli

56	Nela Anouw	14115	Kristen	14 Juni 2008	SMA	S1	Ijasa Asli
57	Martina Douw	14115	Kristen	07 Mei 2016	SMA	S1	Ijasa Asli
58	Enias Anouw	14115	Kristen	30 Juni 2005	SMA	S1	Ijasa Asli
59	Anastasia Edowai	14115	Kristen Katolik	28 Juli 2008	D2	S1	Ijasa Asli
60	Andraes Kegou	14115	Kristen	14 Juni 2008	SMA	S1	Ijasa Asli
61	Yonas Magai	14115	Kristen Katolik	16 Juni 2007	SMA	S1	Ijasa Asli
62	Zebelon F Anouw	14115	Kristen	16 Mei 2011	SMA	S1	Ijasa Asli
63	Zet Pigai	14115	Kristen Katolik	14 Maret 1981	SMA	S1	Ijasa Asli
64	Yulius Gane	14115	Kristen Katolik	25 Mei 2001	SMA	S1	Ijasa Asli
65	Alfra Goo	14115	Kristen Katolik	14 Juni 2008	SMA	S1	Ijasa Asli
66	Agnes Gobai	14115	Kristen Katolik		SMA	S1	Ijasa Asli
67	Yustinus Tebai	14115	Kristen Katolik	22mei 1996	SMA	S1	Ijasa Asli
68	David Kudiai	14115	Kristen Katolik	06 Oktober 2007	D2	S1	Ijasa Asli
69	Thobias F Bunapa	14115	Kristen Katolik	30 November 1976	SPG	S1	Ijasa Asli
70	Petrus Agapa	14115	Kristen Katolik	14 Maret 2011	D2	S1	Ijasa Asli
71	Marta Iyai	14115	Kristen Katolik		SMA	S1	Ijasa Asli
72	F.X. Vinsensius Giyai	14115	Kristen Katolik	19 Juni 2008	SMA	S1	Ijasa Asli
73	Natalia Tebai	14115	Kristen Katolik	17 Juli 2004	SMA	S1	Ijasa Asli
74	Yohanes Waine	14115	Kristen Katolik	15 Maret 2012	SMA	S1	Ijasa Asli
75	Hendrikus Tebai	14115	Kristen Katolik	25 Maret 2011	D2	S1	Ijasa Asli
76	Hendrikus Agapa	14115 408	Kristen Katolik		D2	S1	Ijasa Asli
77	Martinus Boma	14115 382	Kristen Katolik	21 Desember	D2	S1	Ijasa Asli

				2009			
78	Marinan Ukago	14115 525	Kristen Katolik		D2	S1	Ijasa Asli
79	Titus Magai	14115 400	Kristen Protestan	28 Maret 2006	D2	S1	Ijasa Asli
80	Sebastianus Pugiye	14115 394	Kristen Katolik		D2	S1	Ijasa Asli
81	Selfius Goo	14115 395	Kristen Katolik	15 Maret 2004	D2	S1	Ijasa Asli
82	Yahya Tebai	14115 406	Kristen Protestan		D2	S1	Ijasa Asli
83	Petrus Pekei	14115 407	Kristen Katolik		SMA	S1	Ijasa Asli
84	Devid Bouya	14115 351	Kristen Protestan	26 April 2010	SMA	S1	Ijasa Asli
85	Yulianus Agapa	14115 401	Kristen Katolik		SMA	S1	Ijasa Asli
86	Fabianus Magai	14115 357	Kristen Katolik		SMA	S1	Ijasa Asli
87	Hengki Keiyai	14115 365	Kristen Protestan		SMA	S1	Ijasa Asli

**Sumber : Dokumen Dinas Pendidikan Kabupaten Dogiyai**

Berdasarkan data diatas bisa dilihat bahwa kurang lebih ada 87 pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dari beberapa periode berjalan yang telah dikirim untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan S1. Pegawai yang dikirim kebanyakan memiliki ijazah awal SMA. Dengan menjalankan program tersebut diharapkan akan meningkatkan sumberdaya manusia yang dimiliki para pegawai, yang kemudia akan memberikan pelayanan publik yang baik.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Setelah melakukan penelitian dengan metode deskriptif kualitatif, maka peneliti mendapatkan informasi dari informan yang berkaitan dengan analisis tentang strategi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Dalam Peningkatan Kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Data yang diperoleh peneliti melalui proses penelitian yang berlangsung disesuaikan dengan kebutuhan atau metode pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi dalam penelitian ini, dijelaskan sebenar-benarnya berdasarkan data dan fakta yang diperoleh di lapangan. Berikut ini peneliti akan menarik kesimpulan tentang Strategi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Dalam Peningkatan Kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Dogiyai, Provinsi Papua.

1. **Kemampuan.** Strategi pemerintah daerah dalam meningkatkan pelayanan publik melalui kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dilihat dari kemampuan pemerintah daerah dalam membuat kebijakan terkait upaya meningkatkan pelayanan publik. Dari fakta dan data di lapangan, sudah adanya kemampuan (ability) yang dimiliki oleh pemerintah daerah atau Dinas Pendidikan dalam strategi meningkatkan kapasitas aparatur sipil negara sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal.

Kemampuan yang dimaksud adalah bagaimana pemerintah daerah dapat melihat terlebih dahulu faktor apa saja yang menjadi kekurangan dalam pemberian pelayanan yang maksimal oleh pegawai dinas pendidikan. Hal ini kemudian menjadi acuan dalam membuat strategi yang tepat dalam meningkatkan kapasitas aparatur dan menciptakan pelayanan publik yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa sudah ada kebijakan yang dilakukan oleh dinas pendidikan dalam meningkatkan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) salah satunya adalah melakukan kerjasama dengan perguruan tinggi untuk melanjutkan pendidikan. Hal ini tentunya bertujuan untuk meningkatkan kapasitas Aparatur Sipil Negara.

Namun demikian, masih terdapat beberapa kekurangan dalam dinas pendidikan kabupaten dogiyai dalam strategi kemampuan yang dimilikinya. Misalnya, minimnya sumber daya manusia, minimnya dana dalam penyelenggaraan peningkatan kapasitas ASN, pelayanan publik yang belum maksimal dan prima, serta implementasi dari kebijakan yang belum berjalan secara maksimal.

- 2. Kekuatan :** Modal kekuatan secara ekonomi, Sumber Daya Manusia yang sudah dimiliki ASN dalam dinas Pendidikan Pemuda dan Olahragakabupaten Dogiyai kini direlaisasikan untuk meningkatkan kapasitas ASN dengan dipersiapkannya figur-figur untuk melanjutkan

pendidikan serta dengan mendapatkan sosialisasi dan pelatihan dasar dalam pelayanan publik. Peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi republik indonesia Nomor 6 tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil negara merupakan kebijakan yang dapat menjadi landasan kekuatan setiap birokrasi dalam menempuh pelayanan publik kepada masyarakat.

Kekuatan yang dimiliki Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dogiyai dalam hal ini potensi dan sumber daya manusia merupakan hal yang kemudian perlu dibuthkan strategi dari dinas pendidikan Kabupaten Dogiyai untuk meningkatkan kapasitas pegawai dalam dinas pendidikan. Kekuatan yang dimiliki tidak hanya berupa dana, sumber daya dan kerja sama namun juga diperlukan figur yang berkualitas baik secara akademik maupun secara moral. Sehingga pelayanan kepada masyarakat menunjukkn nilai-nilai kemanusiaan agar berdampak pada pelayanan yang prima.

- 3. Peluang.** Peluang di dalam dinas pendidikan dalam meningkatkan kapasitas ASN merupakan sebuah gerakan dalam menerjemahkan kebijakan dalam hal ini Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja pegawai aparatur sipil negara. Dinas Pendidikan Kabupaten Dogiyai Provinsi Papua telah menerjemahkan kebijakan di atas dengan memberikan peluang bagi para ASN untuk

meningkatkan kapasitas pelayanan publik dengan meningkatkan pendidikan, pelatihan, sosialisasi dan berbagai kegiatan yang bertujuan meningkatkan kapasitas ASN.

Peningkatan kapasitas para Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu cara memberikan pelayanan dan kepuasan masyarakat terhadap dinas terkait. Salah satunya adalah dinas pendidikan yang merupakan bagian penting dalam memajukan pendidikan sebuah daerah. Tanggapan kepala dinas di atas sebagai deskripsi permasalahan yang ada dinas pendidikan kabupaten Dogiyai bahwa tingkat pendidikan seseorang dalam hal ini para ASN di dinas pendidikan kabupaten Dogiyai sebagai landasan awalnya sebuah pembangunan di dunia pendidikan.

## **B. SARAN**

Dari kesimpulan di atas, berikut adalah saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya evaluasi secara berkala terkait pengucuran dana dan peningkatan dana untuk kepentingan peningkatan kapasitas ASN
2. Perlu adanya peningkatan kemampuan ASN melalui pelatihan dan peningkatan pendidikan melalui kebijakan yang sudah dikeluarkan oleh menteri melalui pertauran menteri No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.



3. Perlu adanya ruang untuk terciptanya peluang bagi ASN untuk dapat meningkatkan kapasitas ASN
4. Perlu adanya reformasi birokrasi melalui pendekatan kultur budaya papua dalam meningkatkan kapasitas ASN
5. Perlu adanya peningkatan dan penertiban terhadap ASN melalui regulasi yang dikeluarkan oleh otoritas pemerintah
6. Perlu adanya kerja sama antara dinas terkait dan pemerintah daerah dalam perencanaan RPJMD untuk kepentingan pelayanan publik di dinas pendidikan sebagai lokus penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Argha, N. (2015). Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Pendidikan Kota Bitung. *Jurnal Ilmu Politik*.
- BPS. (2017). *BPS ( 2013-2016) Jumlah pegawai negeri sipil menurut jenis kepegawaian dan jenis kelamin*.  
<https://www.bps.go.id/statictable/2015/09/08/1798/jumlah-pegawai-negeri-sipil-menurut-jenis-kepegawaian-dan-jenis-kelamin-desember-2013-dan-desember-2016.html> /
- Bryson, J. M. (2008). *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial ,diterjemahkan oleh Miftahudin*. Pustaka Pelajar.
- Heene, A., & Desmidt, S. (2010). *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik, dialihbahasakan oleh Faisal Afiff*. PT Refika Aditama.
- Imanuel Satria Wendur. (2021). Optimalisa Aplikasi Ramalan Iklim dan Cuaca dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kota Manado. *JURNAL POLITICO, Vol 10*.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/politico/article/view/33139>
- Kemenkeu. (2014). *Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)*. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2014/5TAHUN2014UU.htm>
- Mahsyar, A. (2011). Masalah Pelayanan Publik Di Indonesia Dalam Perspektif Administrasi Publik. *Administrasi Publik, 1*.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Mulyadi Deddy, Hendrikus, G. T., & Nur Afandi Muhammad. (2018). *Administrasi Untuk Pelayanan Publik*. ALFABETA.
- Sondang P. Siagian. (1994). *Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Administrasi*. CV.

Haji Mas Agung.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. ALFABETA.

Suradinata, E. (2013). *Analisis Kepemimpinan – Strategi Pengambilan Keputusan*. Alqaprint Jatinangor.

Widodo, J. (2001). *Good Governance*. Insan Cendekia.

Yustisia Visi Tim. (2015). *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah Dan Perubahannya*. PT Visimedia Pustaka Anggota IKAPI.

## **JURNAL**

Rhido Al Sandra. 2015. Strategi Badan Kepegawaian Provinsi Jawa Tengah Dalam Meningkatkan Kapasitas Pegawai Negeri Sipil Daerah (Studi Kasus Di Biri Hubungan Masyarakat Dan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air)

Sonia Sugian. 2021. Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Negara (ASN) Kabupaten Sumedang Jawa Barat. (Studi di BKPSDM Kabupaten Sumedang)

Dian Anggraini. 2019. Pengembangan Kapasitas Pegawai Dalam Mewujudkan Good Governance pada Kantor Kepegawaian Daerah Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Vol 4 No. 1.

Arifin Mongilong, Frans Singkoh, Josef Kairupan. 2018. Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Profesionalisme Kerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. Vol 1 No. 1

## **DAFTAR PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DAN DOKUMEN NEGARA**

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MenPAN) Nomor 63 / KEP /  
MPAN / 7 / 2003

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem  
Pendidikan Nasional.