

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KAPASITAS ASN PADA KANTOR DISTRIK MULIA KABUPATEN PUNCAK JAYA

Irwan Tabuni^{1*}, Nur Aedah², Hiskia C.M. Sapioper²

¹⁾ Mahasiswa Program Magister kebijakan publik Universitas Cenderawasih

²⁾ Program Studi Magister Kebijakan Publik Universitas Cenderawasih

* Email: irwantabuni8184@gmail.com

Abstract :

This research aims to analyze and describe the implementation of the Capacity Development Policy for State Civil Apparatus at the Mulia District Office, Puncak Jaya Regency as well as the supporting and inhibiting factors for the Implementation of the Capacity Development Policy for the State Civil Apparatus at the Mulia District Office, Puncak Jaya Regency. This research is important to increase the capacity of ASN for public services and good governance in Puncak Jaya Regency. This research is qualitative descriptive research with data collection techniques used are observation, interviews and documentation techniques. The data analysis techniques used are data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this research show that the implementation of the Capacity Development Policy for State Civil Apparatus at the Mulia District Office, Puncak Jaya Regency, Communication in its understanding is sufficient. Internal resources in developing ASN capacity are understood. The disposition in developing ASN has been carried out through efforts by the district head. Bureaucratic structure of apparatus resource management through planning, organizing, directing, controlling, procuring labor, developing, compensating, integrating, maintaining, disciplining and terminating employment relations. Apart from that, there are supporting and inhibiting factors for the implementation of the State Civil Apparatus Capacity Development Policy at the Mulia District Office, Puncak Jaya Regency based on internal factors, namely the District Head is very supportive of developing ASN capacity in accordance with applicable regulations. As well as external factors, namely environmental factors and resource factors.

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan Implementasi Kebijakan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya serta faktor pendukung dan penghambat Implementasi Kebijakan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya. Penelitian ini penting untuk meningkatkan kapasitas ASN demi pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang baik di Kabupaten Puncak Jaya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya, Komunikasi dalam pemahamannya sudah cukup memahami. Sumber Daya dalam dalam mengembangkan kapasitas ASN telah paham. Disposisi dalam pengembangan ASN telah dilaksanakan melalui upaya-upaya oleh kepala distrik. Struktur Birokrasi manajemen sumber daya aparatur melalui perencanaan perencanaan ,pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi ,integrasi, pemeliharaan, disiplin dan pemutusan hubungan kerja. Disamping itu terdapat faktor pendukung dan penghambat Implementasi Kebijakan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya berdasarkan faktor internal yaitu Kepala Distrik sangat mendukung pengembangan kapasitas ASN sesuai aturan yang berlaku. Serta faktor eksternal yaitu faktor lingkungan dan faktor sumber daya.

Keyword: *Implementation Policy, Improvement Capacity. Sate Civil Apparatus, Mulia District Office, Puncak Jaya Regency*

PENDAHULUAN

Kabupaten Puncak Jaya dengan Ibukota Mulia dibentuk dengan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 45

Tahun 1999 tentang Pembentukan Provinsi Irian Jaya Tengah, Irian Jaya Barat, Kabupaten Paniai, Kabupaten Mimika, Kabupaten Puncak Jaya dan Kota Sorong.

Distrik Mulia merupakan Ibu Kota Kabupaten Puncak Jaya, yang mana sebelum di mekarkan menjadi kabupaten merupakan salah satu Kecamatan dari Kabupaten Paniai yang saat ini berubah nama menjadi Kabupaten Nabire Provinsi Papua Tengah.

Distrik Mulia sebagai barometer bagi Distrik-Distrik lainnya di Kabupaten Puncak Jaya, oleh karena itu sebagai Distrik Percontohan maka harus lebih baik dari Distrik lainnya dari sisi Pelayanan publik dan pengembangan aparatur sumber daya manusia. Pengembangan kompetensi pegawai adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Pengembangan ini didasarkan pada pemahaman bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang agar dapat bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pengembangan kompetensi pegawai meliputi seluruh aspek peningkatan kualitas pegawai, dan pelatihan diarahkan untuk memperbaiki prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan (Hasanah & Sururi, 2017).

Pada tahap pengembangan pegawai, terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan, yaitu kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia (Rahmad, 2015). Kedua kegiatan tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat digunakan secara efektif. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang

berkualitas, berbagai kelengkapan dan sarana prasarana yang ada dalam organisasi tidak akan berarti banyak bagi keberadaan organisasi (Hasibuan, 2008).

Para ahli dalam bidang manajemen sumber daya manusia sepakat bahwa kualitas sumber daya manusia yang dapat membawa organisasi berhasil dan sukses ditentukan oleh kompetensinya (Hasibuan, 2009). Kompetensi merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Untuk mencapai kompetensi yang dibutuhkan, diperlukan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan jabatan ASN.

Pelaksanaan Pendidikan Kepemimpinan melalui peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) nomor 5 tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan. Pelatihan Kepemimpinan ditingkat Distrik yaitu Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Aktualisasi Kepemimpinan Administrasi yaitu aktualisasi kepemimpinan kinerja dan aktualisasi Kepemimpinan Pegawai yaitu Pelayanan.

Pendidikan Formal merupakan salah satu faktor untuk melihat kemampuan pegawai melalui pengetahuan pegawai (Riyadi, 2010). Berdasarkan data yang peneliti peroleh dalam Kantor Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya 3 Tahun terakhir menunjukkan masih ada beberapa Pegawai Negeri Sipil yang pendidikannya masih rendah.

Terbatasnya wewenang yang dimiliki pemerintah Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya dalam mengkalkulasikan kebijakan pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara menjadi keterbatasan yang diluar

kemampuan distrik. Kebijakan dari pemerintahan daerah menjadi objek utama yang dijalankan. Maka penting keterlibatan pemerintah daerah dalam mengkalkulasikan program kebijakan pengembangan Kapasitas ASN perlu diperhatikan. Partisipasi aktif pemerintahan distrik sangat diperlukan dalam membuat pengembangan ASN pada Kantor Distrik Mulia dalam Pendidikan Formal dan Pendidikan Non Formal.

Untuk menjawab pertanyaan tentang faktor-faktor ataupun prakondisi-prakondisi yang diperlukan dalam implementasi serta pertanyaan tentang hambatan ataupun kendala yang dapat mengakibatkan gagalnya suatu implementasi beberapa ahli mengemukakan beberapa model serta faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan diantaranya adalah George C. Edwards III (dalam Winarno, 2012) menjelaskan empat faktor atau variabel krusial dalam implementasi kebijakan publik. Model implementasi yang dikemukakan oleh George C. Edwards III terdiri atas variabel-variabel a) komunikasi; b) sumber-sumber; c) Disposisi atau tingkah laku-tingkah laku, dan d) struktur birokrasi.

Dalam penelitian terdahulu Momor, dkk, (2020) dengan judul "*Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Langowan Timur Kabupaten Minahasa*". Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, hasil penelitian dalam uraiannya peneliti menjelaskan bahwa faktor akreditasi badan diklat Kabupaten Minahasa adalah salah satu faktor yang menyebabkan diklat pengembangan kompetensi aparatur sipil negara tidak dilaksanakannya oleh BKD Kabupaten Minahasa tapi dikerjasamakan dengan diklat provinsi yang telah terakreditasi sehingga masih banyak aparatur sipil

negara yang hingga kini belum mendapat kesempatan untuk mengikuti diklat.

Walaupun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Momor (2020) telah membahas pengembangan kompetensi ASN di Kantor Camat Langowan Timur Kabupaten Minahasa dengan fokus pada keterbatasan akreditasi badan diklat sebagai hambatan utama, penelitian tersebut belum secara spesifik mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi implementasi kebijakan pengembangan kapasitas ASN dalam konteks geografis, sosial, dan birokrasi yang kompleks seperti di Kabupaten Puncak Jaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis dan mendeskripsikan implementasi kebijakan pengembangan kapasitas ASN di Kantor Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya, termasuk faktor-faktor pendukung dan penghambatnya, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik terhadap konteks lokal yang beragam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan fenomena lain yang dialami oleh subjek penelitian (Moleong, 2018: 6), penelitian kualitatif dipilih karena mampu menggali secara mendalam proses, pengalaman, dan konteks sosial dalam implementasi kebijakan.

Lokasi penelitian ini bertempat pada Kantor Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya didasarkan pada pertimbangan bahwa peneliti menangkap adanya indikasi masalah kapasitas sumber daya aparatur sipil negara pada Kantor Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya.

Fenomena penelitian ini berada di Kantor Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya. Pada fenomena penelitian tersebut, peneliti melakukan pengamatan langsung para aparatur sipil negara di Kantor Distrik Mulia, Khususnya hasil pengamatan awal dimana terdapat PNS yang berpendidikan SD, SMP dan SMA menduduki Jabatan Pengawas (Eselon IV) dengan pangkat juru golongan ruang I/c dan Pangkat Pengatur Muda golongan ruang II/a. Hal ini mengindikasikan adanya potensi masalah dalam kapasitas pengembangan aparatur sipil negara setempat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain menggunakan wawancara dengan informan penelitian. Wawancara dilakukan secara langsung menggunakan panduan pertanyaan terstruktur untuk menggali informasi terkait implementasi kebijakan pengembangan kapasitas ASN. adapun informan yang diwawancarai adalah Kepala Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya dan Sekretaris Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya. Informan dibatasi pada Kepala Distrik dan Sekretaris Distrik karena keduanya memiliki peran strategis yang relevan dengan kebijakan tersebut.

Kemudian, observasi dan dokumentasi yang dilakukan di Kantor Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya. Tujuan dari Observasi untuk mengamati langsung aktivitas pegawai dan tata kelola pelayanan publik di Kantor Distrik Mulia untuk memahami proses implementasi kebijakan. Lalu Dokumentasi untuk mengumpulkan data tertulis, seperti laporan, kebijakan, dan dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan pengembangan kapasitas ASN.

Adapun Proses analisis data dilakukan yaitu dengan beberapa tahapan yaitu reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan dan verifikasi yang

diutarakan oleh Miles & Huberman (dalam Bungin, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya

Implementasi kebijakan pengembangan kompetensi aparatur ASN tersebut, diharapkan dapat mewujudkan atau menciptakan ASN yang memiliki kompetensi tinggi dalam menjalankan tugas dan jabatan secara profesional. Untuk itu, sangat wajar apabila pemerintah daerah memberikan perhatian yang memadai terhadap pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN/PNS) daerah baik dari segi perencanaan program, penyediaan sarana dan prasarana maupun anggaran yang memadai. Pembangunan distrik bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat tingkat distrik dan kemajuan distrik, dari distrik yang tertinggal menjadi distrik yang mandiri di dukung oleh Kapasitas ASN di Distrik itu.

Namun itu memerlukan waktu yang lama, untuk itu dibutuhkan kapasitas dari pada aparatur distrik selaku perancang pembangunan distrik agar dapat bekerja secara maksimal untuk mewujudkannya.

Berikut hasil olahan data wawancara peneliti mengenai Indikator dan sub indikator penelitian tentang "Implementasi Kebijakan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya" dalam Pengukuran pengembangan kapasitas aparatur distrik berdasarkan kemampuan dasar dalam penelitian ini meliputi:

Pengembangan Pengetahuan dan Ketrampilan Pegawai

Pengembangan kapasitas aparatur daerah kini menjadi hal yang sangat penting demi memberikan kontribusi signifikan

bagi efektivitas pelaksanaan Undang-Undang Kabupaten/Kota, untuk mewujudkan daerah yang maju, mandiri dan sejahtera. Termasuk kemampuan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintahan di Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya.

Pengadaan pelatihan Kepemimpinan Struktural, baik Pendidikan Kepemimpinan Administrator maupun Pendidikan Kepemimpinan Pengawas diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) berkerjasama dengan BPSDM yang terakreditasi. Pegawai yang diwajibkan mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Struktural di antaranya pegawai yang memang sudah waktunya, yakni yang sesuai dengan pangkatnya, jabatan struktural yang sedang dan akan diduduki, serta pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan kepemimpinan struktural.

Sumber Daya

Sumber daya dalam hal ini menyangkut aparatur di Distrik Mulia mengenai pengembangan kapasitas ASN. Aparatur Distrik Mulia ada beberapa orang semenjak tahun 2020 ada 1 orang yang melaksanakan tugas belajar, dan di tahun 2022 ada 6 orang yang melaksanakan ijin belajar.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Distrik Mulia dan Sekretaris Distrik Kabupaten Puncak Jaya diatas maka dapat disimpulkan bahwa, Upaya-upaya dan bentuk motivasi kepada Pegawai dalam mengembangkan Kapasitas melalui Pendidikan Formal sangat baik.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Aparatur Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya dalam mengembangkan Kapasitas ASN, dukungan dari Pemerintah Distrik telah ada, dengan terbukti di tahun

2020 ada 1 orang PNS dan di tahun 2022 ada 6 orang PNS.

Dalam pandangan Edward III sumber daya sebagai dengan ketersediaan sumber daya pendukung. Perintah-perintah implementasi mungkin diteruskan secara cermat dan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi jika para pelaksana kekurangan sumber-sumber yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan, maka implementasi cenderung tidak efektif.

Disposisi

Pengembangan ASN pada Kantor Distrik Mulia dengan kepemimpinan Kepala Distrik telah berupaya namun kendati demikian terkendala dengan pangkat dan tingkat Pendidikan ASN.

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa Aparatur Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya pangkat dan tingkat Pendidikan PNS masih rendah, namun upaya-upaya dari Kepala Distrik sangat luar biasa dengan memberikan ijin untuk melaksanakan tugas belajar dan ijin belajar.

Dalam pandangan Edward III disposisi sebagai watak dan karakteristik yang dimiliki implementor, seperti kesediaan, komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan.

Struktur Birokrasi

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti mengenai Implementasi Kebijakan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya, dalam pertanyaan Bagaimana mengukur pencapaian program dalam pelaksanaan kapasitas aparatur pemerintah

distrik di bidang pemerintahan distrik, Kepala Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya, mengatakan:

"Bahwa mengukur pencapaian program perlunya upaya peningkatan kemampuan kompetensi aparatur distrik mulia dalam hal: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin dan pemutusan hubungan kerja".

(Hasil wawancara, 20 Juni 2023)

Dalam pandangan Edward III struktur birokrasi sebagai struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh kebijakan yang signifikan. Struktur birokrasi berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik.

Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kebijakan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya

Faktor pendukung dan penghambat Implementasi Kebijakan Pengembangan Kapasitas Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya yaitu faktor internal dan eksternal, diantaranya:

Faktor Internal

Pelaksanaan Pengembangan kapasitas ASN pada Kantor Distrik Mulia dari Pimpinan dalam hal ini Kepala Distrik sangat mendukung sesuai aturan yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU No. 5 Tahun 2014 (pasal 70) ditegaskan: (1) setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk

pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, seminar, dan penataran. Pelaksanaan Pendidikan Kepemimpinan melalui peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) nomor 5 tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan. Pelatihan Kepemimpinan ditingkat Distrik yaitu Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Aktualisasi Kepemimpinan Administrasi yaitu aktualisasi kepemimpinan kinerja dan aktualisasi Kepemimpinan Pegawai yaitu Pelayanan.

Peraturan Daerah nomor 4 tahun 2018 tentang Kepegawaian Daerah Setiap PNS mempunyai hak untuk mengembangkan kompetensi melalui Pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Bagi orang Asli Papua (OAP) diberikan ruang seluas-luasnya untuk mengikuti Pendidikan lanjut melalui tugas belajar dan ijin belajar. Pangkat dan tingkat Pendidikan yang menghambat dalam mengikuti Kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Struktural baik Administrator dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas.

Faktor Eksternal

Terdapat dua faktor eksternal yaitu faktor lingkungan dimana faktor lingkungan ini dalam budaya kerja dimana di Distrik Mulia mayoritas PNS dengan tingkat Pendidikan rendah namun Kepemimpinan Kepala Distrik Mulia memiliki Disiplin, dalam memimpin stafnya sehingga Pelaksanaan Tugas dan tanggungjawab staf dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa aparatur sipil negara di Kantor Distrik Mulia

melaksanakan tugas dengan baik, berperilaku baik walaupun Pendidikan masih rendah dan belum mengikuti Pelatihan Kepemimpinan namun Kepala Distrik memberikan contoh suri tauladan yang baik bagi staf yang dipimpinnya.

Berikutnya faktor sumber daya dimana upaya-upaya dalam merekomendasikan staf untuk ijin dan tugas belajar telah dilaksanakan secara bertahap, walaupun hanya melalui persetujuan Kepala Distrik Mulia sudah sekitar 8 orang yang melaksanakan ijin belajar dan tugas belajar tanpa bantuan dari Pemerintah Daerah namun usaha sendiri, diketahui dalam aturan dalam melaksanakan ijin belajar maupun tugas belajar harus memiliki persetujuan Surat Keputusan dari Bupati Puncak Jaya.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU No. 5 Tahun 2014 (pasal 70) ditegaskan: (1) setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, seminar, dan penataran. (2) Dalam pengembangan kompetensi setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing. oleh karena itu dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 55 ayat 1 Manajemen PNS pada huruf d tentang Pengembangan Karier PNS melalui pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2020 tentang perubahan Peraturan Pemerintah RI nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS pada pasal 162 tentang Pengembangan Karier, Pengembangan Kompetensi, dan Sistem Informasi Manajemen Karier,

Pelatihan Kepemimpinan Manajerial dan Peraturan LAN RI Nomor 5 tahun 2022, pasal 27 dan 28 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan dilaksanakan melalui Pelatihan Struktural sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Madya;
2. Kepemimpinan Pratama;
3. Kepemimpinan Administrator; dan
4. Kepemimpinan Pengawas.

Setiap PNS mempunyai hak untuk mengembangkan kompetensi melalui Pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Bagi orang Asli Papua (OAP) diberikan ruang seluas-luasnya untuk mengikuti Pendidikan lanjut melalui tugas belajar dan ijin belajar.

Pengembangan kapasitas aparatur daerah kini menjadi hal yang sangat penting demi memberikan kontribusi signifikan bagi efektivitas pelaksanaan Undang-Undang Kabupaten/Kota, untuk mewujudkan daerah yang maju, mandiri dan sejahtera. Termasuk kemampuan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintahan di Distrik Mulia Kabupaten Puncak Jaya.

Untuk Kepala Distrik, Sekretaris Distrik, dan Kasubag Keuangan telah memenuhi syarat sesuai dengan Peraturan LAN nomor 5 tahun 2022, dalam mengikuti Pelatihan kepemimpinan Administrator maupun Pelatihan kepemimpinan pengawas sedangkan Plj. Kepala Sub Bagian Umum, Plj Kepala Seksi Pemerintahan, Plj. Kepala Seksi Ketertiban dan keamanan, Plj. Kepala Seksi Perekonomian dan pembangunan serta Plj. Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial belum memenuhi persyaratan sesuai dengan Peraturan LAN nomor 5 tahun 2022 terhambat dengan pangkat dan Pendidikan.

Upaya-upaya yang dilakukan Kepala Distrik Mulia dengan membuat

surat permohonan perihal mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Struktural baik itu Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) kepada Bupati Puncak Jaya melalui Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Puncak Jaya. Sedangkan bagi para pejabat eselon 4 yang masih berpendidikan SMA di rekomendasikan untuk melanjutkan tugas belajar ataupun ijin belajar pada perguruan tinggi di universitas terbuka perwakilan Kabupaten Puncak Jaya, sementara yang masih berpendidikan SD direkomendasikan diberikan ijin mengikuti paket B dan Paket C pada Pendidikan non formal yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Puncak Jaya.

KESIMPULAN

Implementasi kebijakan pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Distrik Mulia, Kabupaten Puncak Jaya, telah berjalan dengan baik. Dari sisi komunikasi, pemahaman terkait pengembangan kapasitas ASN di Distrik Mulia cukup baik. Sumber daya manusia di distrik ini juga menunjukkan pemahaman yang memadai dalam hal pengembangan kapasitas ASN. Meskipun demikian, disposisi pengembangan ASN yang diupayakan oleh Kepala Distrik masih terkendala oleh tingkat pangkat dan pendidikan ASN. Sementara itu, struktur birokrasi telah mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, hingga pemutusan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. (2010). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Edwards III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Congressional Quarterly Press, Washington D.C.

Faktor pendukungnya antara lain adalah komunikasi yang efektif dalam pemahaman pengembangan kapasitas ASN, serta dukungan yang kuat dari Kepala Distrik yang berperan penting dalam mendorong upaya pengembangan ASN. Selain itu, sumber daya manusia di Distrik Mulia juga sudah memahami pentingnya pengembangan kapasitas ASN. Namun, terdapat beberapa faktor penghambat, seperti terbatasnya pangkat dan tingkat pendidikan ASN yang menjadi kendala dalam pengembangan kapasitas. Faktor eksternal yang mempengaruhi adalah lingkungan sekitar dan ketersediaan sumber daya yang masih perlu ditingkatkan untuk mendukung implementasi kebijakan ini secara maksimal. Struktur birokrasi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan pemutusan hubungan kerja juga berperan dalam mendukung kebijakan ini.

REKOMENDASI

Rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah *Pertama*, Sebaiknya perlu juga dukungan dari staf sendiri dalam mengembangkan kapasitas ASN terutama dalam pendidikan formal. *Kedua*, Kepala Distrik dalam mengembangkan kapasitas ASN melalui Pelatihan kepemimpinan administrator dan Pelatihan Pengawas sangat penting untuk diusulkan kepada Bupati.

- Hasanah, B., & B. Sururi, A. (2017). Peningkatan kapasitas aparatur pemerintahan daerah dan masyarakat melalui administrasi pemerintahan. *Jurnal Kegiatan Pengabdian Masyarakat*.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2010). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Rosdakarya.
- Momor, F. J., Rompas, W. Y., & Tampi, G. B. (2020). Pengembangan kompetensi aparatur sipil negara di Kantor Camat Langowan Timur Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(92).
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.
- Rahmad. (2015). Peningkatan kapasitas aparatur pemerintah daerah dalam pelayanan publik (Studi pada Kantor Camat Peudada Kabupaten Bireuen). *International Journal of Government and Social Science, Vol. 1 No. 1*, Hal. 13-18.
- Riyadi, S. (2010). Peningkatan kapasitas pemerintah daerah menuju good governance. Universitas Brawijaya, Malang.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 1999 tentang Pembentukan Provinsi Irian Jaya Tengah, Irian Jaya Barat, Kabupaten Paniai, Kabupaten Mimika, Kabupaten Puncak Jaya, dan Kota Sorong.
- Winarno, B. (2012). *Kebijakan publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus)*. Buku Seru, Yogyakarta.