

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana aspek kapabilitas dinamis beserta faktor pendorong dan penghambatnya, budaya, kebijakan adaptif dari *dynamic governance* pada Pemerintah Kabupaten Sleman dalam memperluas kesempatan kerja di tengah berlangsungnya periode bonus demografi di Kabupaten Sleman. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh diuji keabsahannya dengan teknik triangulasi. Data yang diperoleh diuji keabsahannya dengan teknik triangulasi. Selanjutnya data dipilah, dianalisis, dan dirangkai hingga diperoleh kesimpulan utuh dari penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa telah terdapat proses-proses *dynamic governance* pada Pemkab Sleman, namun demikian masih ditemukan banyak kelemahan dalam proses-proses tersebut.

Dalam aspek kapabilitas dinamis, telah terdapat proses berpikir ke depan, berpikir ulang, dan berpikir lintas. Namun demikian dalam proses berpikir lintas ditemukan bahwa masih terdapat kurangnya referensi mereka atas wawasan dan pengetahuan dari pihak lain yang dapat dijadikan pembelajaran organisasi mengenai kebijakan perluasan kesempatan kerja, khususnya dalam mengantisipasi momentum bonus demografi. faktor internal pendorong seperti adanya pemahanan berkenaan dengan ketidakpastian masa depan berkenaan dengan bonus demografi, sedangkan faktor internal penghambat seperti masih kurangnya referensi atas praktik-praktiks eksternal dari pihak lain. Adapun faktor eksternal pendorong seperti adanya serangkaian kebijakan berkenaan dengan manajemen aparatur yang di dalamnya tertuang perihal rekrutmen, pengembangan pengetahuan dan keterampilan, dan mempertahankan pegawai, sedangkan faktor eksternal yang menghambat seperti adanya moratorium pengadaan pegawai yang bersumber dari CPNS.

Dalam aspek budaya, terdapat nilai-nilai yang mendorong dan menghambat *dynamic governance* pada Pemkab Sleman. Nilai-nilai yang mendorong antara lain kejujuran, merit, inovatif, non-diskriminatif yang terdapat di dalam budaya SATRIYA, Tata Nilai Budaya Yogyakarta, Kode Etik Pegawai Lingkup Pemkab Sleman, dan sistem merit dalam rekrutmen dan penempatan pegawai. Namun demikian, nilai-nilai tersebut belum banyak membantu proses *dynamic governance* dikarenakan masih belum optimalnya internalisasi dari nilai-nilai tersebut dalam organisasi. Adapun nilai-nilai yang menghambat antara lain masih adanya sektoralisme dan bekerja dalam zona nyaman. Dalam aspek kebijakan adaptif, secara khusus belum terdapat kebijakan yang disusun dan disiapkan oleh Pemkab Sleman untuk menghadapi bonus demografi. Namun demikian, tetap masih terdapat kebijakan-kebijakan berkaitan dengan perluasan kesempatan kerja yang disusun oleh Pemkab Sleman.

Kata Kunci : *Dynamic Governance*, Bonus Demografi, Perluasan Kesempatan Kerja, Pemerintah Kabupaten Sleman, Desentralisasi

ABSTRACT

This study aims to determine as far as three aspects of dynamic governance, which are (1) dynamic capability aspect with factors influencing it; (2) cultural aspect; (3) adaptive policy aspect, in Regency Government of Sleman in creating jobs for their people in the middle of demographic dividend period in Sleman. This study used qualitative research with case study method. Data collected through interview and documentation. Furthermore, the data were sorted, analyzed and interpreted according to its stages. Data obtained verifiable by source triangulation techniques. The result shown that there were processes of dynamic governance in Regency Government of Sleman, nevertheless, there were still weaknesses in them.

In dynamic capability aspect, there were three cognitive dynamic capability processes: thinking ahead, thinking again, and thinking across. But, in thinking across, found that there were lack of others references of creating job in demographic dividend that they had, and it affected to their thinking across capability. Internal driving factor that affected their dynamic capability was understanding about future uncertainties of demographic dividend, while, internal inhibiting factor was lack of others references. External driving factor was a moratorium of recruiting people from CPNS resource. In cultural aspect, there were values that could drive dynamic governance process : (1) honesty, (2) innovative, (3) no-discrimination, (4) merit that were embedded in SATRIYA, Tata Nilai Budaya Yogyakarta, and code of ethic. Those values had not driven the process yet, since, there were lack of values internalization that they did. The inhibiting values were : (1) sectoralism and (2) working in-comfort zone. In adaptive policy aspect, there was no policy that was designed by them to anticipate demographic dividend. But, there were still policies that they made in creating jobs.

Keywords: Dynamic Governance, Demographic Dividend, Creating Job,

Decentralization, Local Government of Sleman Regency