SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah
https://ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri
Email: sentri@nusantaraglobal.ac.id
DOI: https://doi.org/10.55681/sentri.v5i2.5716

Vol. 5, No. 2, February 2026
e-ISSN: 2963-1130
pp. 1449-1461

Analisis Hubungan Jumlah Aparatur Sipil Negara dengan Cakupan Layanan Dasar Pendidikan dan Kesehatan di Kabupaten Bangka Tahun 2020-2024

Delliya[1*], Agus Sofyan[1], Wahyu Hidayat[1]
[1]Program Studi Administrasi Negara, Institut Pahlawan 12, Indonesia

*Corresponding Author's e-mail: delliya35@gmail.com

Article History:
Received: January 19, 2026
Revised: February 24, 2026
Accepted: February 26, 2026

Keywords:
ASN,
Service Coverage,
Education,
Health.

Abstract: This study aims to analyze the relationship between the number of civil servants (ASN) and the coverage of basic education and health services in Kabupaten Bangka during the 2020–2024 period. The study employs a quantitative approach using a library research method, supported by descriptive analysis, Pearson correlation tests, and simple linear regression. The data used are secondary data consisting of the number of ASN teachers and health personnel, service ratios, and indicators of basic education and health service coverage. The correlation test results show that the relationship between the number of ASN teachers and education service coverage has a correlation coefficient of **r = 0.213** with a significance value of **p = 0.642 (p > 0.05)**, indicating a weak and statistically insignificant relationship. Meanwhile, the correlation between the number of ASN health personnel and health service coverage yields **r = 0.178** with a significance level of **p = 0.701 (p > 0.05)**, which also reflects a very weak and statistically insignificant relationship. The regression analysis further supports these findings, as the coefficient of determination for the education sector is only **R^2 = 0.045**, and for the health sector **R^2 = 0.032**, suggesting that the number of ASN explains only a very small proportion of the variance in service coverage. These findings indicate that ASN policies focused solely on increasing personnel quantity are not necessarily effective in improving public service quality unless accompanied by optimal management, equitable distribution, competency development, and effective utilization of ASN. Therefore, policy evaluation at the regional level should emphasize effectiveness, performance, and strategic allocation of ASN rather than merely increasing the number of personnel.

Copyright © 2026, The Author(s).
This is an open access article under the CC–BY-SA license

How to cite: Delliya, D., Sofyan, A., & Hidayat, W. (2026). Analisis Hubungan Jumlah Aparatur Sipil Negara dengan Cakupan Layanan Dasar Pendidikan dan Kesehatan di Kabupaten Bangka Tahun 2020-2024. SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, 5(2), 1449–1461. https://doi.org/10.55681/sentri.v5i2.5716

PENDAHULUAN

Kebijakan mengenai aparatur sipil negara (ASN) merupakan instrumen strategis pemerintah dalam menjamin terselenggaranya pelayanan publik, khususnya layanan dasar di bidang pendidikan dan kesehatan. Kebijakan aparatur sipil negara (ASN) adalah serangkaian aturan dan manajemen untuk mengelola pegawai pemerintah agar profesional, berkinerja tinggi, bebas politik, bersih dari korupsi, serta fokus pada kompetensi, kinerja, dan kualifikasi untuk menciptakan pelayanan publik yang lebih baik

(Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2023). Kebijakan perencanaan kebutuhan pegawai ASN secara nasional ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) berdasarkan prioritas nasional sesuai dengan rencana pembangunan jangka menengah nasional serta dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan negara. Kebijakan perencanaan kebutuhan pegawai ASN tersebut menjadi panduan bagi Instansi Pemerintah dalam menyusun kebutuhan pegawai ASN. Sementara kebutuhan aparatur sipil negara pada wilayah daerah kemudian diusulkan dan ditetapkan rincian kebutuhan spesifiknya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian daerahnya masing-masing.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan suatu profesi yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan pada instansi pemerintah. ASN dibentuk sebagai instrumen utama negara dalam penyelenggaraan pelayanan publik, pelaksanaan kebijakan publik, serta penguatan tata kelola pemerintahan yang efektif dan akuntabel. Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah individu yang berstatus sebagai PNS atau PPPK yang secara resmi diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diberikan mandat untuk melaksanakan tugas dalam jabatan pemerintahan atau tugas kenegaraan lainnya. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, Pegawai ASN memperoleh hak berupa penghasilan dan jaminan kepegawaian yang diatur secara jelas dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga mencerminkan prinsip kepastian hukum dan profesionalitas birokrasi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat secara tetap sebagai Pegawai ASN untuk menduduki jabatan pemerintahan. Status kepegawaian PNS bersifat permanen, sehingga menempatkan PNS sebagai unsur birokrasi yang berperan strategis dalam menjaga kesinambungan administrasi pemerintahan dan stabilitas penyelenggaraan negara. Sementara itu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi kualifikasi tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Keberadaan PPPK ditujukan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi tertentu dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan/atau pengisian jabatan pemerintahan, dengan mekanisme hubungan kerja yang lebih fleksibel namun tetap berlandaskan prinsip merit dan profesionalitas. Namun perbedaan status kepegawaian tidak mengurangi peran strategis keduanya dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, profesional, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat (Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2023).

Dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan, peningkatan jumlah aparatur sipil negara (ASN) sering kali dipersepsikan sebagai faktor yang secara langsung mendorong perluasan cakupan layanan dasar kepada masyarakat. Pandangan ini berangkat dari anggapan bahwa ketersediaan sumber daya aparatur yang memadai akan memperkuat kapasitas institusi pemerintah dalam menyediakan layanan publik, khususnya pada sektor-sektor dasar seperti pendidikan dan kesehatan. Asumsi hubungan linier antara jumlah ASN dan cakupan layanan dasar tersebut kemudian menjadi landasan normatif dalam

perumusan berbagai kebijakan penataan ASN. Kebijakan ini diwujudkan melalui strategi pengadaan pegawai baru maupun kebijakan redistribusi aparatur antarwilayah dan antarunit kerja, dengan tujuan untuk mengatasi ketimpangan pelayanan serta meningkatkan kinerja pelayanan publik di daerah. Namun demikian, literatur administrasi publik menunjukkan bahwa hubungan antara jumlah aparatur dan kinerja layanan publik tidak selalu bersifat linier.

Konsep *"Right Man in the Right Place"* oleh Hasibuan dalam Sasa Zainudin Reliubin dapat diartikan bahwa efektivitas ASN ditentukan oleh kesesuaian jumlah, kompetensi, dan penempatan aparatur (Reliubun & Ismail, 2023). Menurut teori birokrasi Max Weber dalam Indra Devi menekankan bahwa birokrasi modern menuntut spesialisasi dan rasionalitas kerja, bukan sekadar penambahan kuantitas pegawai (Devi et al., 2023).

Sejumlah penelitian empiris lima tahun terakhir menunjukkan bahwa faktor kualitas ASN lebih dominan dibandingkan kuantitasnya. Penelitian oleh Hendrawana menemukan bahwa profesionalitas ASN memiliki hubungan signifikan dengan kualitas pelayanan publik, sementara jumlah aparatur tidak secara langsung menentukan hasil layanan (Nur et al., 2025). Pada jurnal lain menunjukkan bahwa pelatihan ASN berpengaruh terhadap kinerja aparatur, namun peningkatan kinerja tersebut tidak secara otomatis meningkatkan kualitas pelayanan tanpa dukungan sistem organisasi yang memadai (Noor et al., 2023). Selanjutnya penelitian oleh Melia dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan bahwa penerapan sistem merit dan profesionalisme ASN berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur daerah (Novitasari, 2024).

Dalam konteks layanan dasar, kebijakan ASN juga sering dikaitkan dengan pemenuhan standar rasio pelayanan yang ditetapkan secara nasional. Pada sektor pendidikan, rasio ideal antara guru dan siswa pada rombongan belajar SD dan SMP yaitu 1:20 (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru, 2008) sebagai indikator kecukupan tenaga pendidik untuk mendukung akses dan partisipasi pendidikan. Rasio ini dapat dijadikan acuan oleh pemerintah daerah sebagai dasar perencanaan kebutuhan ASN guru dengan asumsi bahwa pemenuhan rasio akan meningkatkan Angka Partisipasi Sekolah (APS).

Pada sektor kesehatan, kecukupan ASN kesehatan umumnya diukur melalui rasio tenaga kesehatan terhadap jumlah penduduk dengan standar ideal 1:1.000 (Direkorat Perencanaan Tenaga Kesehatan & Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan, 2022). Selain itu, cakupan layanan kesehatan dasar sering diukur melalui indikator persentase persalinan yang dibantu oleh tenaga kesehatan serta cakupan imunisasi. Indikator-indikator tersebut menjadi tolok ukur penting dalam menilai keberhasilan kebijakan ASN di bidang kesehatan.

Namun, dalam konteks empiris di Kabupaten Bangka, data awal menunjukkan adanya indikasi kontradiksi antara dinamika jumlah ASN dengan capaian indikator layanan dasar pendidikan dan kesehatan selama periode 2020–2024. Pada sektor pendidikan, jumlah ASN guru mengalami penurunan cukup signifikan, dari 1.606 orang

pada tahun 2020 menjadi 1.293 orang pada tahun 2024 (turun sekitar 19,5%). Namun, pada periode yang sama, Angka Partisipasi Murni (APM) SD relatif stabil bahkan cenderung meningkat tipis, misalnya dari 96,8% (2020) menjadi 97,4% (2024). Sementara APM SMP berfluktuasi ringan pada kisaran 82–84% tanpa menunjukkan penurunan tajam yang sebanding dengan berkurangnya jumlah guru. Fakta ini menunjukkan bahwa penurunan kuantitas ASN guru tidak secara otomatis diikuti oleh penurunan tingkat partisipasi sekolah. Dengan kata lain, terdapat ketidaksesuaian antara tren jumlah pegawai dengan indikator akses pendidikan.

Demikian pula pada sektor kesehatan, jumlah ASN tenaga kesehatan relatif stabil dengan kenaikan kecil dari 461 orang (2020) menjadi 471 orang (2024). Namun rasio tenaga kesehatan terhadap jumlah penduduk hanya berubah marginal, misalnya dari sekitar 0,92 per 1.000 penduduk menjadi 0,95 per 1.000 penduduk masih berada di bawah standar ideal 1:1.000. Di sisi lain, cakupan persalinan yang dibantu tenaga kesehatan sudah berada pada angka tinggi (di atas 95%) dan tidak menunjukkan lonjakan signifikan meskipun terdapat tambahan tenaga kesehatan pada 2024. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan jumlah ASN kesehatan tidak serta-merta berbanding lurus dengan peningkatan indikator cakupan layanan.

Kontradiksi awal ini memperlihatkan bahwa hubungan antara pertumbuhan atau penurunan jumlah ASN dengan capaian layanan dasar tidak selalu bersifat linier. Stabilitas bahkan peningkatan APM di tengah penurunan jumlah guru, serta stagnasi rasio tenaga kesehatan meskipun ada penambahan ASN, menjadi dasar empiris penting untuk menguji secara statistik apakah memang terdapat hubungan signifikan antara kuantitas ASN dengan cakupan layanan pendidikan dan kesehatan. Fenomena tersebut memperkuat urgensi penelitian ini untuk menguji secara kuantitatif hubungan antarvariabel dan menilai efektivitas kebijakan ASN di tingkat daerah.

Tabel 1. Jumlah ASN Guru dan Tenaga Kesehatan 2020-2024

Tahun	Jabatan Fungsional Guru	Jabatan Fungsional Kesehatan
2020	1.606	461
2021	1.508	461
2022	1.307	453
2023	1.256	453
2024	1.293	471

Sumber: Data Sekunder BKPSDMD dan BPS Kabupaten Bangka (2020-2024)

Tabel di atas menunjukkan perkembangan jumlah ASN pada jabatan fungsional guru dan tenaga kesehatan di Kabupaten Bangka selama periode 2020-2024. Secara umum, jumlah ASN guru mengalami penurunan dari 1.606 orang pada tahun 2020 menjadi 1.293 orang pada tahun 2024. Penurunan ini mencerminkan adanya dinamika kebijakan kepegawaian daerah, baik akibat pensiun, redistribusi, maupun keterbatasan pengadaan ASN baru di sektor pendidikan. Pada sektor kesehatan, jumlah ASN tenaga kesehatan relatif stabil dengan fluktuasi kecil, yaitu berkisar antara 453-471 orang selama periode pengamatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sektor kesehatan tetap

menjadi urusan wajib pemerintah daerah, penambahan jumlah ASN kesehatan tidak terjadi secara signifikan dari tahun ke tahun (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, 2025; BPS Kabupaten Bangka, 2024, 2025).

Dinamika jumlah ASN guru dan tenaga kesehatan tersebut menjadi fenomena awal yang relevan untuk dikaji lebih lanjut, terutama ketika dikaitkan dengan capaian layanan dasar pendidikan dan kesehatan di Kabupaten Bangka. Secara konseptual, perubahan jumlah aparatur diharapkan memengaruhi cakupan layanan, seperti Angka Partisipasi Sekolah (APS), persentase persalinan yang dibantu oleh tenaga kesehatan, serta cakupan imunisasi. Atas dasar fenomenna tersebut, maka perlu dilakukan kajian secara lebih mendalam untuk memperoleh hasil apakah ada pengaruh antara jumlah ASN dengan cakupan layanan dasar pendidikan dan kesehatan. di Kabupaten Bangka, khususnya pada periode 2020-2024.

LANDASAN TEORI

Birokrasi dan Rasionalitas Organisasi

Teori birokrasi klasik yang dikemukakan oleh Max Weber menegaskan bahwa birokrasi modern dibangun atas prinsip rasionalitas, spesialisasi, hierarki yang jelas, serta sistem aturan formal yang mengikat. Dalam perspektif ini, efektivitas organisasi publik tidak ditentukan oleh besarnya jumlah pegawai, melainkan oleh kejelasan pembagian tugas, kompetensi profesional, serta kepatuhan terhadap prosedur yang rasional. Weber menekankan bahwa birokrasi yang efisien mensyaratkan aparatur yang memiliki kualifikasi dan spesialisasi yang sesuai dengan bidang tugasnya. Dengan demikian, penambahan jumlah ASN tanpa perencanaan kebutuhan berbasis kompetensi berpotensi tidak menghasilkan peningkatan kinerja pelayanan publik secara signifikan.

Relevansi teori ini dalam penelitian ini terletak pada asumsi bahwa hubungan antara jumlah ASN dan cakupan layanan dasar tidak selalu linier. Efektivitas layanan pendidikan dan kesehatan lebih dipengaruhi oleh tata kelola, spesialisasi, dan distribusi aparatur dibandingkan sekadar kuantitasnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia Publik (Public Human Resource Management)

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sektor publik menekankan pentingnya perencanaan kebutuhan pegawai (*workforce planning*), pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan sistem merit. Armstrong (2020) menjelaskan bahwa manajemen SDM yang efektif harus berbasis pada keselarasan antara jumlah, kompetensi, dan kebutuhan organisasi. Dalam konteks sektor publik, pengelolaan ASN harus mengedepankan prinsip *the right man in the right place* agar sumber daya manusia benar-benar berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pelayanan.

Sistem merit dalam pengelolaan ASN di Indonesia juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menekankan profesionalitas, kinerja, dan kompetensi sebagai dasar manajemen ASN. Dengan demikian, kualitas dan distribusi ASN menjadi variabel kunci dalam menentukan efektivitas layanan publik.

Pelayanan Publik (Public Service Theory)

Teori pelayanan publik modern menempatkan masyarakat sebagai pusat dari proses pelayanan (*citizen-centered service*). Menurut Osborne (2018), kualitas pelayanan publik tidak hanya ditentukan oleh input organisasi seperti jumlah pegawai, tetapi juga oleh sistem manajemen, inovasi pelayanan, koordinasi kelembagaan, dan orientasi hasil (*outcome-based performance*).

Dalam konteks layanan dasar pendidikan dan kesehatan, indikator keberhasilan tidak hanya diukur dari ketersediaan tenaga ASN, tetapi juga dari capaian *outcome* seperti Angka Partisipasi Murni (APM), rasio tenaga kesehatan terhadap penduduk, serta cakupan persalinan dan imunisasi. Oleh karena itu, peningkatan jumlah ASN belum tentu menghasilkan peningkatan indikator layanan apabila tidak diiringi peningkatan kualitas manajemen pelayanan.

Efektivitas Organisasi

Teori efektivitas organisasi menjelaskan bahwa kinerja organisasi publik dipengaruhi oleh kesesuaian antara struktur, sumber daya, dan tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa efektivitas organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, jumlah ASN dipandang sebagai salah satu bentuk sumber daya organisasi. Namun demikian, tanpa pengelolaan dan distribusi yang tepat, sumber daya tersebut tidak secara otomatis meningkatkan capaian layanan dasar. Dengan demikian, efektivitas ASN lebih ditentukan oleh kualitas pemanfaatan daripada kuantitasnya.

Hubungan Input–Output dalam Kebijakan Publik

Dalam kerangka analisis kebijakan publik, Easton (1965) mengemukakan model sistem politik yang menjelaskan hubungan antara *input*, *process*, dan *output*. Dalam konteks ini, jumlah ASN dapat dikategorikan sebagai *input*, sedangkan cakupan layanan pendidikan dan kesehatan merupakan *output*. Namun, hubungan antara input dan output tidak selalu bersifat langsung karena dipengaruhi oleh variabel proses seperti tata kelola, koordinasi, dan kapasitas institusi.

Dengan demikian, penelitian ini berangkat dari asumsi teoretis bahwa jumlah ASN (input) tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan cakupan layanan dasar (output), karena terdapat faktor mediasi berupa manajemen, kompetensi, distribusi, dan efektivitas organisasi. Kerangka teori ini menjadi dasar dalam menganalisis apakah secara empiris terdapat hubungan signifikan antara jumlah ASN dan cakupan layanan pendidikan serta kesehatan di Kabupaten Bangka periode 2020–2024.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan uji korelasi dan regresi. Metode *library research* digunakan sebagai metode pendukung untuk membangun landasan teoritis melalui kajian buku, jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, dan dokumen kebijakan terkait ASN dan pelayanan publik. Data yang digunakan merupakan data

sekunder periode 2020–2024 yang bersumber dari BPKPSDM dan BPS di Kabupaten Bangka. Variabel penelitian meliputi jumlah ASN guru dan tenaga kesehatan sebagai variabel independen serta cakupan layanan dasar pendidikan dan kesehatan sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi dengan tingkat signifikansi 0,05.

Dalam penelitian ini, layanan dasar pendidikan direpresentasikan melalui indikator Angka Partisipasi Murni (APM) dan Angka Partisipasi Sekolah (APS) untuk melihat tingkat akses pendidikan sesuai usia sekolah, serta Angka Melek Huruf (AMH) sebagai indikator hasil jangka panjang pendidikan dasar. Sementara itu, layanan dasar kesehatan diukur melalui persentase persalinan yang ditolong tenaga kesehatan dan cakupan imunisasi dasar lengkap sebagai indikator akses dan pelayanan preventif, serta didukung oleh indikator Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB) untuk menggambarkan kualitas layanan kesehatan. Pemilihan indikator-indikator tersebut bertujuan untuk merepresentasikan aspek akses, cakupan, dan hasil layanan dasar secara terukur dalam menganalisis hubungan antara jumlah ASN dan capaian pelayanan publik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan Jumlah ASN dan Rasio Pelayanan di Kabupaten Bangka

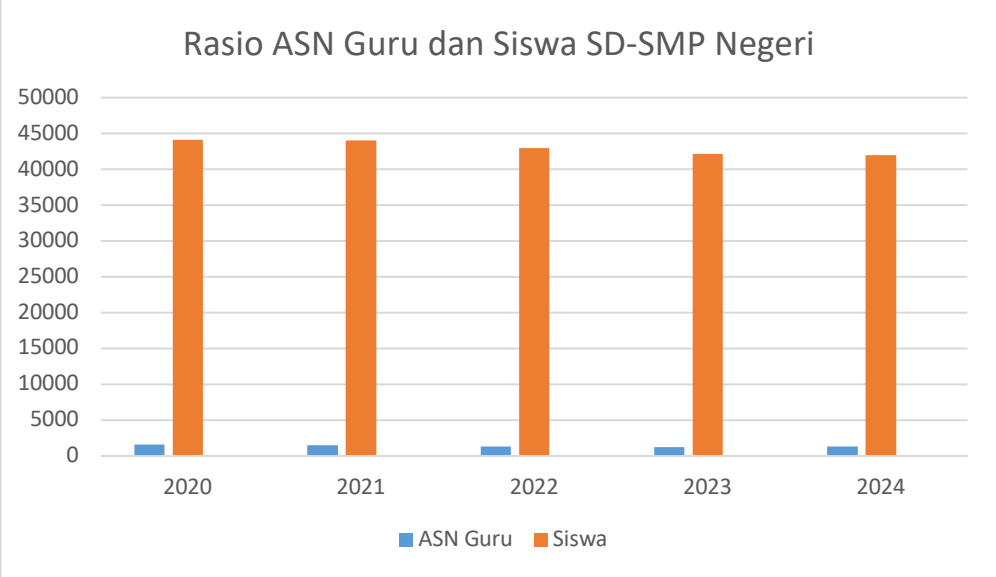

Diagram 1. Rasio ASN Guru dan Siswa SD-SMP Negeri

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Jumlah ASN guru di Kabupaten Bangka selama periode 2020-2024 cenderung menurun, dari 1.606 orang pada tahun 2020 menjadi 1.256 orang pada tahun 2023, sebelum meningkat kembali menjadi 1.293 orang pada tahun 2024. Pada saat yang sama, jumlah siswa SD-SMP mengalami penurunan dari tahun ke tahun.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa rasio ASN guru dan siswa pada kisaran 1:27-28 pada tahun 2020, 1:29-30 pada tahun 2021, 1:32-33 pada tahun 2022 dan meningkat hingga sekitar 1:33-34 pada tahun 2023, kemudian sedikit menurun menjadi 1:32-33 pada tahun 2024. Jika dibandingkan dengan standar ideal rasio guru-siswa 1:20 sebagaimana

diatur dalam PP Nomor 74 tahun 2008, rasio tersebut menunjukkan bahwa beban layanan guru ASN di Kabupaten Bangka masih relatif tinggi dan belum memenuhi standar ideal pelayanan pendidikan.

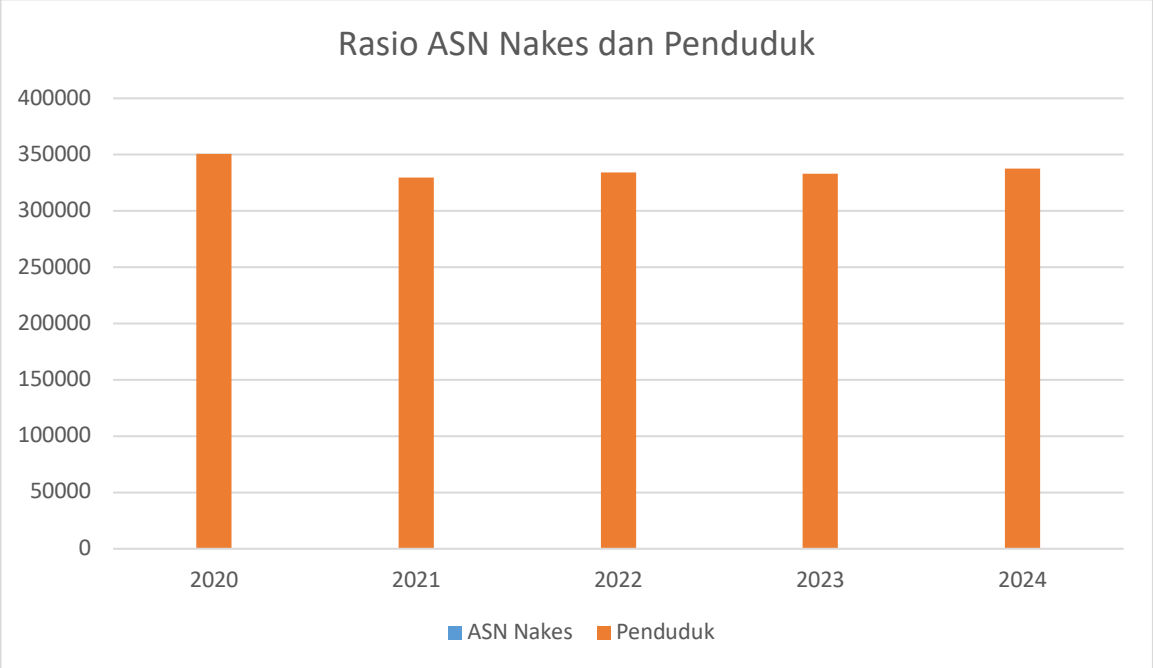

Diagram 2. Rasio ASN Nakes dan Penduduk

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Jumlah ASN tenaga kesehatan di Kabupaten Bangka selama periode 2020-2024 cenderung tetap selama dua tahun kemudian fluktuatif, dari 461 orang pada tahun 2020-2021 menjadi 453 orang pada tahun 2022-2023, sebelum meningkat kembali menjadi 471 orang pada tahun 2024. Pada saat yang sama, jumlah. Pada saat yang sama, jumlah penduduk terus mengalami kenaikan dari tahun ke tahun.

Berdasarkan hasil penelitian, rasio tenaga kesehatan ASN terhadap penduduk di Kabupaten Bangka selama periode 2020-2024 berada pada kisaran 1:715-1:760. Artinya, setiap satu tenaga kesehatan ASN melayani sekitar 715-760 penduduk. Jika dibandingkan dengan standar rasio ideal WHO sebesar 1:1.000, kondisi ini menunjukkan bahwa secara kuantitatif rasio tenaga medis di Kabupaten Bangka telah berada pada kategori cukup.

Jumlah ASN dan Cakupan Layanan Dasar Pendidikan

Correlations

			ASN_Guru	APS_A	APS_B
Spearman's rho	ASN_Guru	Correlation Coefficient	1.000	-.100	.700
		Sig. (2-tailed)		.873	.188
		N	5	5	5

APS_A	Correlation Coefficient	-.100	1.000	.500
	Sig. (2-tailed)	.873		.391
	N	5	5	5
APS_B	Correlation Coefficient	.700	.500	1.000
	Sig. (2-tailed)	.188	.391	
	N	5	5	5

Sumber: Output SPSS Versi 22.0

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa perubahan jumlah ASN guru selama periode 2020-2024 tidak diikuti oleh perubahan yang searah pada Angka Partisipasi Sekolah (APS). APS di Kabupaten Bangka cenderung berfluktuasi, namun tidak menujukkan pola peningkatan atau penurunan yang konsisten dengan perubahan jumlah ASN guru. Uji korelasi antara jumlah ASN guru dan APS menghasilkan nilai signifikansi di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jumlah ASN guru dan cakupan layanan dasar pendidikan, sehingga perubahan jumlah ASN guru tidak terbukti berhubungan secara langsung dengan perubahan APS.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.053[a]	.003	-.330	.44745

Sumber: Output SPSS Versi 22.0

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772[a]	.597	.462	1.46186

Sumber: Output SPSS Versi 22.0

Hasil analisis regresi sederhana memperkuat temuan tersebut. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,003 menunjukkan bahwa hanya sekitar 0,3% variasi APS usia 7-12 tahun yang dapat dijelaskan oleh variasi jumlah ASN guru dan 99,7% variasi APS dipengaruhi oleh faktor lain di luar jumlah ASN guru. Sementara itu, pada variasi

APS usia 13-15 tahun sebesar 59,7% dipengaruhi oleh variasi jumlah ASN guru dan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Temuan ini menunjukkan bahwa jumlah ASN guru memiliki kontribusi yang sangat kecil terhadap capaian angka partisipasi sekolah kategori usia 7-12 tahun namun cukup kuat pada kategori usia 13-15 tahun. Dengan demikian, peningkatan APS tidak dapat dijelaskan semata-mata melalui penambahan jumlah ASN guru, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain seperti kondisi sosial ekonomi, aksesibilitas pendidikan, serta kebijakan non-kepegawaian atau guru honorer di sektor pendidikan.

Jumlah ASN dan Cakupan Layanan Dasar Kesehatan

Correlations

		ASN_Medis	Persalinan
ASN_Medis	Pearson Correlation	1	-.072
	Sig. (2-tailed)		.909
	N	5	5
Persalinan	Pearson Correlation	-.072	1
	Sig. (2-tailed)	.909	
	N	5	5

Sumber: Ouput SPSS Versi 22.0

Correlations

		ASN_Medis	Imunisasi
ASN_Medis	Pearson Correlation	1	-.090
	Sig. (2-tailed)		.885
	N	5	5
Imunisasi	Pearson Correlation	-.090	1
	Sig. (2-tailed)	.885	
	N	5	5

Sumber: Ouput SPSS Versi 22.0

Pada sektor kesehatan, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa perubahan jumlah ASN tenaga kesehatan tidak memiliki hubungan atau keterkaitan langsung dengan

capaian indikator layanan kesehatan dasar. Persentase persalinan yang dibantu oleh tenaga kesehatan serta cakupan imunisasi selama periode 2020-2024 tidak sejalan dengan perubahan jumlah ASN tenaga kesehatan. Hasil uji korelasi antara jumlah ASN tenaga kesehatan dengan persentase persalinan yang dibantu tenaga kesehatan serta cakupan imunisasi menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara statistik tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jumlah ASN tenaga kesehatan dan capaian layanan kesehatan dasar di Kabupaten Bangka.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.072[a]	.005	-.327	8.557

Sumber: Output SPSS Versi 22.0

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hubungan antara jumlah ASN tenaga kesehatan dengan cakupan layanan dasar kesehatan di Kabupaten tergolong sangat lemah. Pada indikator persalinan yang dibantu tenaga kesehatan nilai R *Square* sebesar 0,005 menunjukkan bahwa hanya 0,5% variasi cakupan persalinan yang dapat dijelaskan oleh variasi jumlah ASN tenaga kesehatan, sedangkan 99,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai ini mengindikasikan bahwa perubahan jumlah ASN tenaga kesehatan tidak memiliki kontribusi yang berarti terhadap peningkatan cakupan persalinan oleh tenaga kesehatan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.090[a]	.008	-.322	.514

Sumber: Output SPSS Versi 22.0

Temuan serupa juga terlihat pada indikator cakupan imunisasi. Nilai R *Square* sebesar 0,008 menunjukkan bahwa hanya 0,8% variasi cakupan imunisasi yang dipengaruhi oleh jumlah ASN tenaga kesehatan, sementara 99,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan nilai *Adjusted R Square* yang bernilai negatif, model regresi menunjukkan tingkat penjelasan yang sangat rendah, sehingga secara statistik hubungan antara jumlah ASN tenaga kesehatan dan cakupan imunisasi tidak signifikan.

Hasil ini memperkuat bahwa jumlah ASN tenaga kesehatan bukan faktor penentu utama dalam capaian layanan dasar kesehatan. Cakupan layanan kesehatan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti ketersediaan fasilitas kesehatan, distribusi tenaga kesehatan, peran tenaga non-ASN, partisipasi masyarakat, serta kebijakan dan program pelayanan kesehatan daerah.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan bahwa jumlah ASN tidak memiliki hubungan signifikan dengan capaian layanan dasar di Kabupaten Bangka periode 2020–2024, maka diperlukan langkah kebijakan yang lebih substantif dan berbasis efektivitas. Secara khusus, berikut beberapa saran konkret bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bangka (BKPSDM): Pergeseran Kebijakan dari Rekrutmen Berbasis Kuota ke Merit System Berbasis Pemetaan Kompetensi: BKPSDM perlu menggeser orientasi kebijakan dari rekrutmen berbasis kuota formasi tahunan menuju sistem merit yang berbasis pada analisis jabatan (Anjab) dan analisis beban kerja (ABK). Rekrutmen ASN guru dan tenaga kesehatan sebaiknya dilakukan berdasarkan kebutuhan riil kompetensi per wilayah dan per satuan layanan (sekolah/puskesmas), bukan sekadar pengisian formasi administratif. Penataan dan Redistribusi ASN Secara Spasial: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuantitas ASN tidak menjamin pemerataan layanan. Oleh karena itu, perlu dilakukan audit distribusi ASN hingga tingkat kecamatan dan desa untuk memastikan tidak terjadi penumpukan pegawai di wilayah perkotaan sementara wilayah pinggiran kekurangan tenaga. Kebijakan redistribusi internal dapat menjadi solusi sebelum membuka formasi baru. Penguatan Sistem Pengukuran Kinerja Berbasis Outcome: BKPSDM bersama OPD teknis (Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan) perlu menyelaraskan indikator kinerja ASN dengan indikator outcome layanan, seperti peningkatan APS, penurunan angka putus sekolah, peningkatan cakupan imunisasi, dan peningkatan layanan persalinan aman. Dengan demikian, evaluasi ASN tidak hanya berbasis kehadiran dan administrasi, tetapi pada kontribusi nyata terhadap capaian layanan publik. Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan (Continuous Professional Development): Alih-alih fokus pada penambahan jumlah, BKPSDM perlu memperkuat program pelatihan berbasis kebutuhan kompetensi lokal, termasuk pelatihan pedagogik digital bagi guru dan pelatihan pelayanan promotif-preventif bagi tenaga kesehatan. Pengembangan kompetensi ini harus terintegrasi dengan peta kebutuhan daerah dan hasil evaluasi kinerja. Integrasi Perencanaan ASN dengan Perencanaan Pembangunan Daerah: Perencanaan kebutuhan ASN perlu disinkronkan dengan dokumen perencanaan daerah (RPJMD dan Renstra OPD), sehingga kebijakan kepegawaian tidak berjalan terpisah dari prioritas pembangunan sektor pendidikan dan kesehatan. Integrasi ini akan mencegah terjadinya mismatch antara jumlah pegawai dan kebutuhan layanan riil masyarakat. Optimalisasi Peran Tenaga Non-ASN dan Kolaborasi Lintas Sektor: Karena layanan dasar tidak hanya ditopang oleh ASN, BKPSDM dapat mendorong skema kolaboratif dengan tenaga non-ASN (honorer, tenaga kontrak daerah, maupun tenaga berbasis komunitas) secara terencana dan terstandar. Pendekatan kolaboratif ini dapat meningkatkan fleksibilitas pelayanan tanpa harus bergantung sepenuhnya pada penambahan ASN tetap.

Secara keseluruhan, arah kebijakan ASN di Kabupaten Bangka perlu bergeser dari pendekatan kuantitatif menuju pendekatan strategis berbasis efektivitas, distribusi, dan kualitas. Penataan ASN yang berbasis merit, pemetaan kebutuhan riil, serta penguatan

kinerja berbasis outcome akan lebih relevan dalam meningkatkan kualitas layanan dasar pendidikan dan kesehatan dibandingkan sekadar penambahan jumlah pegawai.

DAFTAR REFERENSI

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. (2025). *Surat Pengantar Kepala Badan Nomor: B-800.1.9/1358/BKPSDMD/IV/2025 tentang Jumlah ASN Jabatan Fungsional Guru dan Jabatan Fungsional Kesehatan Tahun 2020 s/d 2022*. BKPSDMD Bangka (Dokumen Internal).

BPS Kabupaten Bangka. (2024). *Kabupaten Bangka Dalam Angka 2024*. BPS Kabupaten Bangka.

BPS Kabupaten Bangka. (2025). *Kabupaten Bangka Dalam Angka 2025*. BPS Kabupaten Bangka.

Devi, I., Hanani, S., Syafitri, A., Indri, N., & Harahap, Y. (2023). *Birokrasi dan Struktur Kekuasaan dalam Organisasi Pendidikan Modern : dengan Pendekatan Max Weber*. *2*(4).

Direkorat Perencanaan Tenaga Kesehatan, & Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan. (2022). *Dokumen Target Rasio Tenaga Kesehatan*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Easton, D. (1965). *A systems analysis of political life*. Wiley.

Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur*. *12*(2), 559–570.

Novitasari, M. (2024). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Sistem Merit di Kota Cilegon* [Universitas Muhammadiyah Yogyakarta]. https://etd.umy.ac.id/id/eprint/47054/

Nur, H., Lalang, D., Wantu, S. M., & Igirisa, I. (2025). *Peran Profesionalitas ASN dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Kantor Pertanahan Kota Gorontalo*. *8*, 108–117.

Osborne, S. P. (2018). *The new public governance?* Routledge.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru (2008).

Reliubun, S. Z., & Ismail, I. (2023). *Aktualisasi Prinisip The Right Man ini The Right Job Dalam Struktur Birokrasi Dinias Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pinitu Di Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan*. *1*(2), 65–69. https://doi.org/10.35965/pja.v1i2.3873

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (2023).