

REFORMASI ADMINISTRASI MELALUI STRATEGI REDISTRIBUSI PEGAWAI DALAM JABATAN FUNGSIONAL TENAGA KESEHATAN DAN GURU DI KABUPATEN SUMEDANG

Wisber Wiryanto

Lembaga Administrasi Negara
Jalan Veteran 10, Jakarta 10110, Indonesia
Email: wisberwiryanto@yahoo.com

Abstract: *Administrative reform was undertaken to address the problem of Indonesia's national development burden, caused by the uneven distribution of Civil Servants (PNS). They accumulate in the West; while in the Central or Eastern regions there is a shortage. Therefore, conducted research in Sumedang regency in the second half of 2018, with the formulation of the problem how the distribution of civil servants in the functional position of health personnel and teachers in Sumedang regency? The purpose of the study was to formulate the redistribution strategy in the regions. The study used qualitative descriptive method. Data collection is done through literature study. The result of data analysis shows the distribution of civil servant in general the excess of employees, but in the functional position of health personnel and teachers in the study area is categorized less. Therefore, the region needs to undertake a civil servant redistribution strategy as an area of excessive civil servants and develop civil servant planning with a negative growth approach.*

Keywords: *administrative reform, civil service distribution, redistribution strategy.*

PENDAHULUAN

Reformasi administrasi dilakukan untuk mengatasi masalah beban pembangunan nasional Indonesia, yang disebabkan distribusi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak merata. Mereka menumpuk di satu pulau atau terkonsentrasi di wilayah Barat Indonesia; sedangkan di pulau lainnya atau di wilayah Tengah atau Timur Indonesia terjadi kekurangan jumlah PNS. Oleh karena itu pemerintah perlu melakukan reformasi administrasi melalui strategi redistribusi PNS untuk memindahkan PNS yang jumlahnya lebih ke daerah yang kurang.

Permasalahan penyebaran PNS yang tidak merata ditandai dengan tingginya belanja pegawai dan ketimpangan distribusi pegawai. Pertama, tingginya anggaran belanja pegawai. Pertumbuhan belanja pegawai di Indonesia terus semakin meningkat dari tahun ke tahun. Belanja pegawai tersebut diperlukan untuk membiayai pegawai. Dalam hal ini ada ketimpangan antara belanja pegawai dengan belanja publik

dimana belanja pegawai lebih banyak dari belanja publik. Ketimpangan ini terjadi di banyak daerah. Ada sebanyak 58 daerah kabupaten/kota yang belanja pegawainya di atas 60 persen (Kemen-PANRB, 2016). Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan rasio antara belanja pegawai dengan belanja publik. Kedua, ketimpangan distribusi pegawai menimbulkan dampak belum optimalnya kinerja PNS. Prosentase PNS saat ini 78,96 persen berada di daerah, sedangkan sisanya 21,04 persen berada di pusat (Mohammad, 2016).

Untuk mengatasi permasalahan ketimpangan belanja pegawai dan distribusi pegawai di daerah, maka perlu dilakukan upaya pemecahan masalah. Upaya pemecahan masalah dilakukan dengan melakukan penataan melalui strategi redistribusi pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Thoha (2014: 291) menyatakan kelebihan pegawai di daerah disebabkan oleh tidak diterapkannya prinsip-prinsip *rightsizing*, maka hendaknya segera dilakukan distribusi pegawai ke tempat-tempat yang masih membutuhkan, sementara itu tidak ada lagi kebijakan penerimaan pegawai.

Strategi redistribusi PNS penting dilakukan, dengan alasan bahwa PNS merupakan unsur yang utama dalam mencapai tujuan organisasi, di samping elemen lainnya seperti keuangan, metode, dan mesin. PNS memiliki kemampuan, akal pikiran serta perasaan yang tidak dimiliki elemen lainnya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Strategi redistribusi pegawai berhubungan dengan jumlah, komposisi dan distribusi pegawai yang ada pada setiap instansi pemerintah (Sedarmayanti, 2009: 95).

Sehubungan dengan hal tersebut dipandang perlu melakukan kajian strategi redistribusi PNS dalam jabatan fungsional tenaga kesehatan dan guru di kabupaten Sumedang. Ruang lingkup kajian dibatasi pada distribusi PNS dalam jabatan fungsional tenaga kesehatan dan guru yang bertugas memberikan pelayanan dasar kesehatan dan pendidikan di daerah. Daerah kajian yang dipilih adalah salah satu daerah kabupaten yang anggaran belanja pegawainya di atas 60 persen, yaitu daerah kabupaten Sumedang.

Kajian dilakukan dengan rumusan masalah, sebagai berikut: (1) Bagaimana distribusi PNS dalam jabatan fungsional tenaga kesehatan dan guru di daerah? dan (2) Bagaimana strategi redistribusi PNS dalam jabatan fungsional tenaga kesehatan dan guru di daerah? Kajian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui distribusi PNS dalam jabatan fungsional tenaga kesehatan dan guru di daerah sehingga dapat dirumuskan strategi redistribusi PNS dalam jabatan fungsional tenaga

kesehatan dan guru, sesuai dengan kondisi lingkungan lokasi penelitian daerah kabupaten Sumedang.

KAJIAN PUSTAKA

Permasalahan di sektor SDM aparatur saat ini, antara lain: (1) ketimpangan rasio antara belanja pegawai dengan belanja publik, jumlah pegawai dengan jumlah penduduk serta jumlah pegawai dengan luas wilayah. (2) ketimpangan antara kualitas (kompetensi) PNS dengan kebutuhan jabatan dalam organisasi atau karakteristik daerah; distribusi pegawai antar daerah yang tidak proporsional terutama yang berkualitas; dan (3) kurang idealnya komposisi pegawai antara tenaga teknis dengan tenaga administrasi (TU), antara jabatan struktural dengan jabatan fungsional tertentu dan umum, serta antar jenjang pendidikan (Kemen-PANRB, 2013 dalam Hayati, 2014).

Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), ditegaskan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja (Pasal 56). Selanjutnya, dalam PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, ditegaskan bahwa manajemen pengembangan karier PNS, dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi (Pasal 177). Oleh karena itu, strategi redistribusi PNS perlu mempertimbangkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja; dan dilakukan melalui mutasi pegawai dan/atau promosi.

Sektor SDM aparatur di Indonesia menghadapi permasalahan antara lain peningkatan belanja pegawai yang semakin membengkak. Peningkatan Belanja Pegawai: Pertumbuhan belanja pegawai di Indonesia terus semakin meningkat dari Rp 351,08 triliun tahun 2010, menjadi Rp 732,90 triliun tahun 2016. Belanja pegawai tersebut untuk membiayai ASN dengan prosentase saat ini 78,96 persen berada di daerah, sedangkan sisanya 21,04 persen berada di pusat (Mohammad, 2016).

Ketimpangan Belanja Pegawai

Ketimpangan yang terjadi adalah belanja pegawai lebih banyak dari belanja publik, permasalahan ini terjadi di sejumlah daerah. Ada sebanyak 58 daerah yang belanja pegawainya di atas 60 persen (tabel 1).

Ketimpangan belanja pegawai disebabkan anggaran belanja pegawai lebih besar dari anggaran belanja publik. Kabupaten Sumedang termasuk salah satu daerah kabupaten yang mengalami ketimpangan belanja pegawai tahun 2016 mencapai di atas 60 persen. Sebelumnya, kabupaten Sumedang juga telah mengalami ketimpangan belanja pegawai tahun 2014 dan 2015.

Tabel 1. Daerah Kabupaten/Kota dengan Belanja Pegawai di atas 60 persen

Kabupaten					Kota
1. Bireun	11. Solok	21.	31.	41. Gianyar	49.
		Majalengka	Ponorogo		Pematang S.
2. Karo	12. P. Pariaman	22. Pemalang	32. Pacitan	42. Bangli	50.
3. Langkat	13. Tanah Datar	23. Purworejo	33. Minahasa	43. Tabanan	51.
4. Dairi	14. Bengkulu Slt.	24. Kebumen	34. Bitung	44. Lombok Tgh.	52.
5. Tapanuli Utara	15. Lampung Tgh.	25. Klaten	35. Poso	45. Bima	53.
6. Asahan	16. Lampung Utr.	26. Sragen	36. Palu	46. Dompu	54. Palopo
7. Serdang Bdgai.	17. Sumedang	27. Sukoharjo	37. Wajo	47. Maluku Tgh.	55. Kendari
8. P. Sidempuan	18. Tasikmalaya	28. Karanganyar	38. Takalar	48. Polewali M.	56. Bima
9. Agam	19. Ciamis	29. Wonogiri	39. Soppeng		57. Kupang
10. Limapuluh K.	20. Kuningan	30. Ngawi	40. Buton Tgh.		58. Ambon

Sumber: Kemen-PANRB (2016).

Berdasarkan data belanja pegawai kabupaten Sumedang tahun 2014 dan 2015 (tabel 2), diketahui adanya ketimpangan anggaran belanja pegawai sebagai berikut: (1) Jumlah total realisasi pengeluaran pemerintah kabupaten Sumedang tahun 2014 (dalam ribuan rupiah) sebesar Rp. 2.210.693.614. Dengan pengeluaran belanja pegawai (belanja

tidak langsung) sebesar Rp 1.109.401.965; dan belanja pegawai (belanja langsung) sebesar Rp 164.766.217 maka proporsi belanja pegawai mencapai 58 persen; dan (2) Proporsi belanja pegawai pemerintah kabupaten Sumedang naik tahun 2015 (dalam ribuan rupiah) menjadi sebesar 2.240.675.792. Dengan pengeluaran belanja pegawai sebesar Rp 1.373.445.960 maka proporsi belanja pegawai mencapai 61 persen. Dengan demikian, kabupaten Sumedang mengalami ketimpangan belanja pegawai karena belanja pegawai lebih besar dari belanja publik, yaitu di atas 60 persen. Jadi, kabupaten Sumedang termasuk daerah yang belanja pegawainya di atas 60 persen (lihat tabel 1).

Tabel 2: Realisasi Pengeluaran Pemerintah Kabupaten Sumedang, menurut jenis pengeluaran (ribuan rupiah) Belanja Pegawai Tahun 2014-2015

Anggaran Belanja	2014	2015 *)
A. Belanja tidak langsung	1.188.465.901	1.417.720.83
	1	
Belanja pegawai	1.109.401.965	1.293.199.67
	1	
B. Belanja langsung	861.884.011	818.904.961
Belanja pegawai	164.766.217	80.246.289
Total Anggaran Belanja	2.210.693.614	2.240.675.79
	2	

Sumber: Diringkas dari Statistik Keuangan Pemerintah Kabupaten/ Kota 2014-2015 Buku 1: Sumatera, Jawa, BPS, 2016.

*) APBD Kabupaten.

Ketimpangan belanja pegawai mempunyai hubungan dengan ketimpangan distribusi pegawai di daerah berupa kelebihan jumlah pegawai daerah. Dengan kata lain, adanya ketimpangan belanja pegawai berupa kelebihan belanja pegawai pada suatu daerah mengindikasikan adanya ketimpangan distribusi pegawai berupa kelebihan pegawai.

Ketimpangan Distribusi Pegawai

Prosentase ASN saat ini 78,96 persen berada di daerah, sedangkan sisanya 21,04 persen berada di pusat (Mohammad, 2016). Untuk mengatasi pertumbuhan belanja pegawai yang semakin meningkat, dan distribusi pegawai yang timpang, maka perlu diatasi dengan melakukan penataan pegawai melalui strategi redistribusi pegawai di daerah yang memiliki pegawai berlebih.

Penataan PNS adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk memperoleh kuantitas, kualitas, komposisi dan distribusi pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi organisasi menjadi kinerja nyata. Penataan PNS dilaksanakan dengan cara menghitung kebutuhan pegawai berdasarkan peraturan perundang-undangan; menganalisis kesenjangan antara profil PNS dengan syarat jabatan; dan menentukan kategori jumlah pegawai pada suatu instansi (K/L/D) dengan cara membandingkan antara hasil penghitungan kebutuhan pegawai setiap jabatan dengan jumlah pegawai yang ada, untuk mengetahui jumlah pegawai instansi yang bersangkutan masuk kedalam kategori kurang, sesuai, atau lebih. Kemudian melakukan langkah tindak lanjut berdasarkan kategori jumlah pegawai yang diperoleh (Perka BKN No. 37/2011). Jadi, penataan pegawai terkait dengan perhitungan jumlah kebutuhan pegawai, penentuan kategori jumlah pegawai yang ada (kurang, sesuai, atau lebih), dan tindak lanjut terhadap hasil penentuan kategori jumlah pegawai.

METODE

Kajian dilakukan menggunakan metode deskriptif. Pengumpulan data sekunder melalui studi pustakan. Data yang dikumpulkan berupa distribusi pegawai kabupaten Sumedang. Distribusi pegawai dibatasi pada jabatan fungsional tenaga kesehatan dan guru yang merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan dasar di bidang kesehatan dan pendidikan. Selanjutnya, dilakukan analisis data menggunakan metode analisis belanja pegawai, dan analisis kategori jumlah pegawai, serta saran tindak lanjut sesuai kategori yang diperoleh.

Analisis perhitungan kebutuhan pegawai dilakukan berdasarkan Peraturan Menpan dan RB No. 26/2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan PNS untuk Daerah; dan Peraturan Kepala BKN No. 19/2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan PNS. Metode analisis yang digunakan terdiri dari 3 (tiga) tahapan, meliputi: (1) menghitung kebutuhan pegawai berdasarkan peraturan perundang-

undangan dan melakukan analisis beban kerja; (2) penentuan kategori jumlah pegawai yang ada dengan cara membandingkan hasil penghitungan kebutuhan pegawai dengan jumlah pegawai yang ada untuk mengetahui kategori jumlah pegawai kurang (K), sesuai (S) atau lebih (L); dan (3) tindaklanjut terhadap hasil penentuan kategori jumlah pegawai, dengan menerapkan cara (metode/ strategi) terhadap instansi menurut hasil pengukuran jumlah pegawainya dikategorikan kurang, sesuai atau lebih.

Di samping itu, analisis Markov (Alwi, 2001 dalam Meldona, 2009: 109) dapat digunakan. Analisis ini menggunakan teknik matematis dengan matrik yang menunjukkan kemungkinan terjadinya perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lainnya. Analisa ini digunakan untuk melihat distribusi pegawai pada masing-masing jabatan, dan darimana sumber kebutuhan pegawai untuk suatu jabatan tertentu dapat dipenuhi.

Hasil analisis yang diperoleh digunakan untuk menentukan strategi redistribusi PNS untuk mengatasi kendala distribusi PNS di daerah kajian. Apabila daerah kajian tersebut masuk dalam kategori daerah yang jumlah pegawainya lebih, maka perlu melakukan strategi redistribusi *minus growth* karena kelebihan pegawai. Kajian dilakukan dengan memilih salah satu daerah kabupaten/kota yang termasuk kelompok daerah yang belanja pegawainya di atas 60% (lihat tabel 1). Waktu pelaksanaan kajian, semester kedua tahun 2018.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Pegawai Kabupaten Sumedang

Jumlah PNS/CPNS di kabupaten Sumedang 13.187 orang tahun 2011; kemudian menurun menjadi 12.727 orang tahun 2012; dan menurun kembali menjadi 12.280 orang tahun 2013 (BPS Sumedang, 2014); naik menjadi 12.793 orang tahun 2014 (BPS Sumedang, 2015); dan jumlah PNS (tanpa menyebutkan termasuk CPNS) 11.443 tahun 2016 (BKN Jabar dalam BPS Jabar, 2017).

**Tabel 3: Jumlah PNS Daerah Kabupaten Sumedang
menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2016**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
--------------------	--------	----------------

SD	64	0,56
SLTP	298	2,60
SLTA	2.078	18,16
Diploma I , II dan III	3.872	33,84
Strata 1/Diploma IV	4.750	41,51
Strata 2	377	3,29
Strata 3	4	0,04
Total	11.443	100,00

Sumber: Data diolah dari BKN Wilayah III Jawa Barat (2017), Provinsi Jawa Barat Dalam Angka Tahun 2017.

Jumlah PNS Daerah Kabupaten Sumedang menurut tingkat pendidikan disajikan dalam tabel 3. Proporsi ini menunjukkan dominasi jumlah PNS yang berpendidikan strata 1 ke atas mencapai 45 persen dari total pegawai. Artinya tersedia cukup banyak pegawai untuk melaksanakan tugas yang membutuhkan keahlian. Sedangkan, jumlah PNS yang berpendidikan Diploma I, II dan III mencapai 34 persen. Mereka dapat diberikan tugas teknis.

Selanjutnya, jumlah PNS Daerah kabupaten Sumedang berdasarkan golongan kepangkatan (tabel 4) didominasi oleh golongan III dan golongan IV masing-masing mencapai tidak kurang dari 40%. Sehingga golongan III dan IV mencapai tidak kurang dari 80% dari total pegawai.

Tabel 4: Jumlah PNS Daerah Kabupaten Sumedang menurut Golongan Kepangkatan Tahun 2016

Golongan Kepangkatan	Jumlah	Persentase (%)
Golongan I	131	1,14
Golongan II	1.501	13,12
Golongan III	4.931	43,09
Golongan IV	4.880	42,65
Total	11.443	100,00

Sumber: Data diolah dari BKN Wilayah III Jawa Barat (2017), Provinsi Jawa Barat Dalam Angka Tahun 2017, Bandung.

**Tabel 5: Jumlah PNS/CPNS menurut Dinas/Instansi Pemerintah
di Kabupaten Sumedang Tahun 2013**

Dinas/Instansi Pemerintah	Total
1. Dinas (14 Dinas)	10.619
2. Badan (8 Kantor)	695
3. Inspektorat	46
4. Kantor (2 Kantor)	28
5. Satpol PP	30
6. Sekretariat Daerah	241
7. Sekretariat DPRD	45
8. Sekretariat Korpri	3
9. RSUD	533
10. Akademi Perawatan	40
Total	12.280

Sumber: Data diolah dari BKD (2014), Kabupaten Sumedang
Dalam Angka Tahun 2014.

Jumlah PNS/CPNS menurut dinas/instansi pemerintah di kabupaten Sumedang, disajikan dalam tabel 5. Dari data tersebut diketahui bahwa jumlah PNS paling banyak ditempatkan pada kantor Dinas, Badan dan Kecamatan, yang merupakan ujung tombak pelayanan di daerah kabupaten Sumedang.

Jumlah PNS yang paling banyak pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang mencapai 8.498 orang (69% dari total PNS), menduduki peringkat 1. Mereka kebanyakan memangku jabatan fungsional tenaga pendidikan yaitu berprofesi sebagai guru; sedangkan jumlah PNS terbanyak kedua pada Dinas Kesehatan mencapai 923 orang (7,5% dari total PNS), menduduki peringkat 2. Mereka kebanyakan memangku jabatan fungsional tenaga kesehatan baik yang berprofesi sebagai tenaga medis maupun tenaga non-medis.

Kelebihan jumlah pemangku jabatan fungsional guru dan tenaga kesehatan pada Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan harus disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah agar belanja pegawai tidak melebihi belanja publik. Oleh karena itu, perlu dilakukan strategi redistribusi PNS pada Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan. Gambaran umum dari jumlah PNS di kabupaten Sumedang yang telah diuraikan

menjelaskan jumlah PNS dengan analisis yang dibatasi pada data sekunder. Selanjutnya, secara khusus disajikan jumlah PNS dalam jabatan fungsional tenaga kesehatan dan guru yang dibatasi pada data sekunder.

Diakui dengan pembatasan pada data sekunder tersebut maka kajian mengandung kelemahan, seharusnya perlu dilengkapi dengan penelitian lapangan untuk mengumpulkan data primer melalui hasil wawancara di daerah kajian, untuk mengetahui mengapa terjadi ketimpangan belanja pegawai dan ketimpangan distribusi pegawai.

Distribusi Pegawai di Bidang Pelayanan Kesehatan

Jumlah PNS terbanyak kedua pada Dinas Kesehatan mencapai 923 orang (7,5% dari total PNS), menempati urutan peringkat 2. Distribusi pegawai di bidang pelayanan kesehatan (tabel 6), menyajikan jumlah tenaga kesehatan disajikan berdasarkan kelompok tenaga medis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga farmasi dan tenaga kesehatan lainnya. Namun, tidak dibedakan berdasarkan kelompok tenaga kesehatan PNS, honorer dan swasta. Jadi, tidak diketahui berapa jumlah tenaga kesehatan yang PNS.

Tabel 6: Jumlah Tenaga Kesehatan Kabupaten Sumedang Tahun 2016

Uraian	Jumlah
Tenaga Medis	226
Tenaga Keperawatan	720
Tenaga Kebidanan	479
Tenaga Farmasi	81
Tenaga kesehatan lainnya	143

Sumber: Data diolah dari Provinsi Jawa Barat Dalam Angka 2017.

Jumlah tenaga medis yang tersedia dapat meliputi jumlah dokter umum, dokter gigi dan bidan (tabel 7). Data yang diperoleh adalah pergerakan jumlah mereka dari tahun 2010-2014. Yang menjadi perhatian adalah jumlah dokter umum, dokter gigi dan bidan menurun pada tahun 2014 dibandingkan tahun 2010.

Tabel 7: Jumlah Tenaga Medis Daerah Kab. Sumedang Tahun 2010-2014

Uraian	2010	2011	2012	2013	2014
Dokter Umum	87	70	41	27	30
Dokter Gigi	23	21	19	36	12
Bidan	407	421	113	481	360

Sumber: Data diolah dari Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang (2014), dalam Statistik Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2015.

Sehubungan dengan distribusi pegawai di bidang pelayanan kesehatan tersebut, maka untuk mengatasi masalah distribusi pegawai dalam jabatan fungsional tenaga kesehatan tersebut, maka ditawarkan strategi redistribusi pegawai dalam jabatan fungsional guru, berdasarkan Peraturan Menpan dan RB No. 26/2011; dan Peraturan Kepala BKN No.19/2011. Berdasarkan peraturan tersebut, perlu dilakukan perhitungan jumlah kebutuhan tenaga kesehatan pada Puskesmas dan RSUD yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah, sehingga diketahui apakah tenaga kesehatan yang tersedia dikategorikan kurang, sesuai atau lebih.

Tabel 8: Perkembangan Jumlah Fasilitas Kesehatan Kab. Sumedang Tahun 2011-2014

Uraian	2011	2012	2013
Rumah Sakit	2	2	2
Puskesmas DTP	9	9	9
Puskesmas Non DTP	26	26	26
Puskesmas Pembantu	69	69	73
Klinik	-	-	-

Sumber: Data diolah dari Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang (2014), dalam Statistik Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2015.

Contoh perhitungan tersebut, sebagai berikut: (1) RSUD Tipe C: jumlah pegawai yang dibutuhkan sebanyak 207 orang meliputi tenaga kesehatan 120 orang dan tenaga non kesehatan 87 orang. (2) Puskesmas:

jumlah pegawai yang dibutuhkan sebanyak 37 orang meliputi tenaga kesehatan 28 orang dan tenaga non kesehatan sebanyak 9 orang.

Tabel 9: Jumlah Fasilitas Kesehatan Kab. Sumedang 2016

Uraian	Jumlah
Rumah Sakit	2
Rumah Bersalin	-
Puskesmas	32
Posyandu	1.636
Klinik/Balai Kesehatan	78
Polindes	52

Sumber: Dinas Kesehatan (2017), dalam Provinsi Jawa Barat Dalam Angka Tahun 2017.

Selain itu, ketersediaan fasilitas kesehatan merupakan faktor penting untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Perkembangan jumlah fasilitas kesehatan kabupaten Sumedang 2011-2014 (tabel 8) menunjukkan bahwa rumah sakit yang tersedia saat ini terdiri dari 2 unit Rumah Sakit yaitu RSUD Kabupaten Sumedang dan RSU Pakuwon. Di samping itu, jumlah puskesmas yang memiliki tempat perawatan telah tersedia 6 unit sedangkan puskesmas yang tidak memiliki tempat perawatan 26 unit. Fasilitas tersebut sudah tersedia di setiap kecamatan yang sangat berguna untuk pelayanan dasar kesehatan masyarakat Sumedang. Selain itu, untuk menjangkau beberapa lokasi masyarakat yang memiliki kendala akses ke tempat fasilitas kesehatan tersebut pemerintah juga sudah membangun Puskesmas Pembantu yang jumlahnya 74, tahun 2014 (BPS Kabupaten Sumedang, 2015).

Selanjutnya, data mengenai jumlah fasilitas kesehatan Kabupaten Sumedang tahun 2016 (tabel10) menunjukkan keberadaan sejumlah fasilitas kesehatan daerah, akan tetapi tidak ada fasilitas kesehatan berupa pelayanan rumah bersalin yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah setempat.

Distribusi Pegawai di Bidang Pelayanan Pendidikan

Jumlah PNS yang paling banyak pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang mencapai 8.498 orang (69% dari total PNS), menempati peringkat pertama. Distribusi pegawai di bidang pelayanan

pendidikan dapat dilihat pada tabel 10 yang menyajikan jumlah sekolah, murid, guru dan rasio murid guru di kabupaten Sumedang. Distribusi guru disajikan berdasarkan kelompok guru yang mengajar pada jenjang pendidikan SD, SLTP dan SLTA. Namun, tidak dibedakan berdasarkan kelompok guru PNS, guru honorer dan swasta. Jadi, tidak diketahui berapa jumlah guru PNS.

Tabel 10: Jumlah Sekolah, Murid, Guru dan Rasio Murid-Guru di Kabupaten Sumedang Tahun 2014

Jenjang Pendidikan	Sekolah	Murid	Guru	Rasio Murid-Guru
1. SLTA				
- SMA Negeri	15	10.273	715	14,37
- SMA Swasta	11	1.148	250	4,59
- SMK Negeri	7	5.197	550	9,45
- SMK Swasta	67	15.359	2.214	6,94
- MA Negeri/ Swasta	19	3.006	287	10,47
2. SLTP				
- SMP Negeri	71	35.064	2.080	16,84
- SMP Swasta	26	6.312	482	13,95
- MTs Negeri/Swasta	66	12.021	1.163	10,34
3. SD/Sederajat				
- SD Negeri/Swasta	609	108.677	6.927	15,69
- MI Negeri/Swasta	58	8.509	618	13,77

Sumber: Dinas Dikbud Kab. Sumedang (2014); Kemenag Kab.Sumedang (2014), dalam Kab. Sumedang Dalam Angka Tahun 2015.

Untuk mengatasi distribusi pegawai dalam jabatan fungsional guru sebagaimana telah diuraikan, maka ditawarkan strategi redistribusi pegawai dalam jabatan fungsional guru, berdasarkan Peraturan Menpan dan RB No. 26/2011; dan Peraturan Kepala BKN No. 19/2011. Berdasarkan peraturan tersebut, maka perlu dilakukan perhitungan jumlah kebutuhan tenaga Guru pada sekolah yang diselenggarakan Pemerintah, sehingga diketahui kepastian tenaga guru yang tersedia dikategorikan kurang, sesuai atau lebih.

Contoh perhitungan tersebut, sebagai berikut: (1) Guru TK Negeri: Guru TK Negeri dihitung dengan 1 orang dikalikan dengan jumlah rombongan belajar yang ada di seluruh Sekolah TK Negeri pada

Provinsi/Kab/Kota (1 x Jumlah rombongan belajar). (2) Guru SD Negeri/SLB Negeri, meliputi: (a) Guru kelas dihitung dengan 1 orang dikalikan dengan jumlah rombongan belajar yang ada di seluruh SD Negeri/SLB Negeri pada Provinsi/ Kab/Kota (1 x Jumlah rombongan belajar); (b) Guru Penjaskes, Guru Agama dan Kepala Sekolah dihitung jumlah sekolah dikalikan 3 (tiga); (3) Guru SMP/SMU/SMK Negeri, meliputi: (a) Guru bidang studi dihitung dengan mengalikan jumlah jam wajib mengajar dikalikan jumlah rombongan belajar dibagi 24 jam; (b) Guru Bimbingan Penyuluhan/ Konseling dihitung dengan jumlah seluruh siswa dibagi 150 (jumlah siswa dibagi 150); dan (c) Kepala Sekolah dihitung dengan 1 dikalikan jumlah sekolah (1x jumlah sekolah).

Strategi Redistribusi Pegawai

Kabupaten Sumedang merupakan daerah dengan belanja pegawai di atas 60% dari total anggaran belanja daerah tahun 2015 dan 2016 (tabel 1). Oleh karena itu, kabupaten Sumedang dapat dikategorikan sebagai daerah yang jumlah pegawainya dapat dikategorikan lebih. Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, diketahui bahwa jumlah PNS dalam jabatan fungsional tenaga kesehatan dan guru di kabupaten Sumedang dikategorikan lebih. Oleh karena itu, perlu dilakukan strategi redistribusi pegawai.

Sebagaimana telah diuraikan bahwa jumlah pemangku jabatan fungsional guru dan tenaga kesehatan pada Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan merupakan dua dinas yang terbanyak jumlah PNS-nya. Oleh karena itu, jumlah mereka harus disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah agar belanja pegawai tidak melebihi belanja publik. Strategi redistribusi PNS jabatan fungsional guru dan tenaga kesehatan yang perlu dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Dinas Kesehatan Kabupaten Sumedang.

Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang dapat melakukan strategi redistribusi PNS berdasarkan Peraturan Kepala BKN No.19/2011, dengan pilihan strategi redistribusi PNS karena kelebihan jumlah PNS. Strategi ini berbeda dengan strategi redistribusi PNS karena kekurangan jumlah PNS, sebagaimana terjadi di daerah kabupaten Sumba Barat Daya (Wiryanto, 2017).

Strategi redistribusi PNS dalam jabatan fungsional tenaga kesehatan dan guru kabupaten Sumedang, meliputi 5 (lima) pilihan

strategi sebagai berikut: (1) Melakukan distribusi pegawai dari unit organisasi yang kelebihan kepada unit organisasi yang kekurangan; (2) Melakukan penilaian kinerja, penegakan disiplin PNS, dan penilaian kompetensi untuk mengetahui PNS yang memiliki kompetensi dan kapabilitas sesuai dengan syarat jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (3) Apabila hasil penilaian tersebut di atas menunjukkan bahwa PNS yang memiliki kompetensi dan kapabilitas sesuai dengan syarat jabatan kurang dari jumlah yang dibutuhkan, maka dilakukan penyusunan peringkat bagi PNS yang belum memiliki kompetensi dan kapabilitas sesuai dengan syarat jabatan; (4) Menerapkan kebijakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, bagi PNS yang tidak memiliki kompetensi sesuai dengan syarat jabatan sebagaimana dalam butir 2) dan mendapat peringkat terendah di bawah jumlah pegawai yang dibutuhkan sebagaimana dalam butir 3) dengan alternatif sebagai berikut: (a) bagi PNS yang telah mempunyai masa kerja minimal 10 tahun dan usia minimal 50 tahun, dapat langsung diberhentikan dengan memperoleh hak pensiun; (b) bagi PNS yang belum mempunyai masa kerja 10 tahun, namun telah mencapai usia minimal 45 tahun diberikan uang tunggu selama 1 tahun dan dapat diperpanjang sampai 5 tahun; (c) sudah mempunyai masa kerja 10 tahun tetapi belum mencapai usia 50 tahun, maka yang bersangkutan diberhentikan namun hak pensiunnya baru diterima pada saat yang bersangkutan telah mencapai usia 50 tahun; dan (d) belum mempunyai masa kerja 10 tahun dan belum mencapai usia 50 tahun, dapat diberhentikan sebagai PNS tanpa memperoleh hak pensiun; (5) Menyusun perencanaan pegawai untuk 5 (lima) tahun ke depan dengan pendekatan *minus growth* atau melaksanakan penerimaan pegawai dengan jumlah lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai yang berhenti berdasarkan skala prioritas sesuai dengan kemampuan keuangan.

Strategi redistribusi pegawai ke tempat-tempat yang masih membutuhkan, sementara itu tidak ada lagi kebijakan penerimaan pegawai, sesuai dengan pendapat Thoha (2014: 19). Dengan demikian kelebihan pegawai di daerah disebabkan tidak diterapkannya *rightsizing* yaitu upaya penataan unit organisasi dengan jumlah pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi.

KESIMPULAN

Distribusi ASN dalam jabatan tenaga kesehatan dan guru di kabupaten Sumedang masuk dalam kategori jumlah pegawainya kelebihan. Untuk mengatasi jumlah pegawai yang kelebihan maka pilihan strategi yang diambil adalah melakukan pengurangan jumlah pegawai dengan melakukan pemindahan redistribusi pegawai pada dinas pendidikan dan dinas kesehatan yang kelebihan jumlah pegawai.

Disarankan pemda kabupaten Sumedang perlu mempersiapkan strategi redistribusi pegawai dengan alternatif cara: (1) redistribusi pegawai dari unit yang lebih ke yang kurang terutama ke daerah lain; (2) melakukan penilaian kinerja, penegakan disiplin dan penilaian kompetensi PNS sebagai dasar untuk mempertahankan atau melakukan rasionalisasi pegawai; (3) melakukan penyusunan peringkat kompetensi dan kapabilitas sesuai persyaratan jabatan; (4) menerapkan kebijakan dalam rangka rasionalisasi pegawai; (5) menyusun perencanaan pegawai untuk 5 tahun ke depan dengan pendekatan pertumbuhan negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang (2015), *Kabupaten Sumedang Dalam Angka Tahun 2015*, Sumedang.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang (2014), *Kabupaten Sumedang Dalam Angka 2014*, Sumedang.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang (2014), *Statistik Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2014*, Sumedang.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang (2015), *Statistik Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2015*, Sumedang.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat (2017), *Jawa Barat Dalam Angka 2017*, Bandung.
- Badan Pusat Statistik (2016), *Statistik Keuangan Pemerintah Kabupaten/Kota 2014-2015 Buku I: Sumatera, Jawa*, Jakarta.
- Meldona (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.
- Sedarmayanti (2013) *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan: Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik*. Bandung: Refika Aditama.

Thoha, M. (2014) *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wiryanto, Wisber (2018) *Strategi Redistribusi Pegawai dalam Jabatan Fungsional Guru dan Tenaga Kesehatan di Kabupaten Sumba Barat Daya*. Proceeding pada Seminar Nasional Administrasi Publik, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 5 Juli 2018.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2011 tentang Pedoman Perhitungan Jumlah Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil untuk Daerah.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil.

_____*Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri.*

Website:

Hayati, DI (2014) Perencanaan Sumber Daya Aparatur: Studi Deskriptif tentang Sistem Perencanaan SDM Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kediri. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, [online] Volume 2 (1).<http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kmp32eaf91ef6full.pdf>) [Diunduh 20 Mei 2018].

KemenpanRB (2016) *Pemerintah Redistribusi PNS di 58 Daerah Zona Merah*.<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/pemerintah-redistribusi-58-daerah-kelebihan-pns> [Diunduh 20 Mei 2018].

Mohammad, Y. (2016) *Wilayah Zona Merah dengan belanja pegawai berlebih*.<https://beritagar.id/artikel/berita/wilayah-zona-merah-dengan-belanja-pegawai-berlebih> [Diunduh 20 Mei 2018].