

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi selalu ingin mendapatkan bentuk ideal dalam menangani hambatan dan dimaksimalkan dalam memanfaatkan kesempatan yang telah tersedia atau belum tersedia. Perubahan struktur organisasi pemerintah menjadi salah satu alternatif yang dapat dilaksanakan dalam menciptakan organisasi yang bertujuan peningkatan layanan masyarakat.

Perubahan struktur organisasi pemerintah diharapkan dapat diarahkan ke dalam perubahan dari bentuk terdahulu yang dianggap kurang memadai atau kaku kepada bentuk baru yang lebih adaptif dalam menemukan inovasi, mengelola inovasi dan mengelola hambatan atau resiko yang muncul serta integrasi organisasi dalam menciptakan kolaborasi dan sinergitas.

Inovasi pada level organisasi menjadikan pertumbuhan dan berkembangnya inovasi yang tidak terbatas pada ketentuan yang ketat, hal ini memerlukan adanya inovasi perbaharuan struktur organisasi, proses komunikasi dan keterkaitan dan mengurangi atau menghilangkan hambatan-hambatan struktural. Tatanan organisasi pemerintah yang selama ini harus bersifat hierarkis birokratis, kaku, formalisasi tinggi dan terpusat perlu akan dirubah menjadi organisasi yang organik, yang ditandai dengan pemanfaatan informasi yang mengalir, formalisasi rendah, tidak kaku dan dapat berkarya lintas fungsi, sebagai jawaban pada

ketidakpastian yang tinggi dan lingkungan strategis organisasi pemerintah yang semakin dinamis dan memiliki kompleksitas yang tinggi.

Presiden Republik Indonesia, Joko Widodo, mencoba merealisasikan rencananya dalam memangkas jumlah eselon. Terkait dengan rencana tersebut, Badan Kepegawaian Negara (BKN) mencatat pada tahun 2022 ada kurang lebih 430.000 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di level eselon III, IV dan V. Dari banyaknya jenis level jabatan eselon ini akan dilakukan pemangkasan atau penghapusan eselon. Penghapusan ini salah satunya bertujuan memindahkan orientasi tugas dari jabatan struktural ke jabatan fungsional. Penghapusan jabatan direncanakan akan mampu mengurangi total biaya yang tidak terlalu dibutuhkan seperti dalam pemberian fasilitas rumah atau kendaraan dinas dan jabatan kepada pejabat eselon III dan IV.

Penghapusan jabatan eselon III dan IV diharapkan akan mengubah cara berfikir ASN yang selama ini termotivasi dalam mengejar jabatan tanpa mengerjakan tugas dan kewajibannya secara maksimal. Pemangkasan ini juga diharapkan akan menghasilkan ASN yang berkualitas yang mampu melayani publik secara baik.

Menurut Kitur (2015), perubahan dalam organisasi bisa berbentuk beragam, seperti penggabungan perusahaan, kerjasama usaha, pengangkatan kepemimpinan baru, penerapan teknologi terbaru, restrukturisasi, perubahan produk, atau penyesuaian dengan peraturan baru yang diberlakukan. Perubahan tersebut bisa direncanakan jauh-jauh hari, namun juga bisa terjadi secara mendadak akibat

pergeseran yang cepat dan besar dalam lingkungan bisnis. Menurut Farlan (2016), perubahan organisasi akan mencapai kemajuan yang positif ketika terdapat keselarasan yang harmonis antara sistem dan pelaksanaannya. Proses di dalam sistem tersebut diatur dan dijalankan sesuai dengan prosedur yang ada atau menciptakan inovasi yang saling berkoordinasi.

Setiap kehidupan dalam masyarakat sedikit maupun banyak, besar ataupun kecil pasti akan mengalami berbagai perubahan. Hal ini juga terjadi pada instansi pemerintah Badan Pusat Statistik yang juga merupakan sebuah Lembaga dan memiliki tugas untuk melaksanakan kegiatan statistik resmi sebagaimana yang diamanatkan dalam undang-undang No. 16 tahun 1997 tentang statistik.

BPS memiliki visi sebagai “Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju” sedangkan misi yang ingin diwujudkan adalah:

1. Menyediakan statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional
2. Membina K/L/D/I melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan
3. Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional
4. Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah

Dengan transformasi perampingan yang dicetuskan oleh pemerintah, tentu harus diantisipasi oleh BPS Kota Bandar Lampung sebagai kepanjangan BPS di daerah, yaitu dengan beradaptasi pada restrukturisasi instansi. Penyederhanaan

birokrasi ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja BPS Kota Bandar Lampung dalam pelayanan publik. Untuk mewujudkan ini, BPS Kota Bandar Lampung juga melakukan perampingan jabatan struktural pada tingkatan eselon III dan IV yang dialihkan menjadi jabatan fungsional tertentu. Hal ini tentu dengan harapan agar kinerja organisasi BPS Kota Bandar Lampung semakin meningkat lagi.

Sebagai penanggungjawab pelaksanaan kegiatan statistik dasar di Kota Bandar Lampung, BPS Kota Bandar Lampung bekerja pada 20 Kecamatan dan 126 Kelurahan. Pegawai BPS Kota Bandar Lampung pada tahun 2023 ini berjumlah sebanyak 40 orang.

Pada instansi BPS tingkat Provinsi dan BPS tingkat Kabupaten/Kota perubahan struktur dengan menerapkan alih jabatan, akan menyisakan jabatan Kepala BPS dan Kabag/Kasubag Umum. Sedangkan Kepala Bidang dan Kepala Seksi akan disetarakan sebagai jabatan fungsional tertentu dengan jenjang ahli madya dan ahli muda.

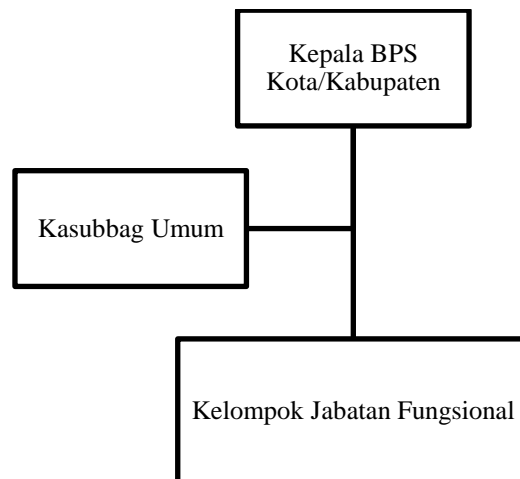
**Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai BPS Kota Bandar Lampung Tahun 2023**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
(1)	(2)	(3)
1	Fungsional Umum BPS Kabupaten/Kota	2
2	Fungsional Umum Subbagian Umum	1
3	Kepala BPS Kabupaten/Kota	1
4	Kepala Subbagian Umum	1
5	Pranata Keuangan APBN Mahir Subbagian Umum	1
6	Pranata Komputer Muda BPS Kabupaten/Kota	2
7	Pranata Komputer Pertama BPS Kabupaten/Kota	1
8	Staf BPS Kabupaten/Kota	7
9	Staf Subbagian Umum	1
10	Statistisi Madya BPS Kabupaten/Kota	1
11	Statistisi Muda BPS Kabupaten/Kota	10
12	Statistisi Pelaksana BPS Kabupaten/Kota	4
13	Statistisi Penyelia BPS Kabupaten/Kota	1
14	Statistisi Pertama BPS Kabupaten/Kota	4
	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>37</b>

Sumber: BPS Kota Bandar Lampung (2023)

Terkait fungsi manajerial yang melekat pada jabatan administrasi sebelumnya, pejabat administrasi yang mengalami penyetaraan jabatan diberikan tugas dan fungsi koordinasi dan pengelolaan kegiatan sesuai dengan bidang tugasnya. Pemberian tugas dan fungsi koordinasi tersebut diberikan dalam bentuk tugas tambahan sebagai koordinator (ahli madya) dan sub koordinator (ahli muda). Tugas dan fungsi koordinasi tidak bersifat menetap dan didasarkan pada kebutuhan

pelaksanaan tugas pada masing-masing unit kerja instansi pemerintah. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi publik.



Sumber: BPS Kota Bandar Lampung (2023)

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi BPS Kota Bandar Lampung setelah adanya restrukturisasi organisasi

Dari Gambar 1.1, Di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandar Lampung, seorang Kepala BPS sebagai pimpinan utama yang memimpin instansi dengan 1 orang Kasubbag Umum yang menjaga kelancaran administrasi kantor. Pada Jenjang dibawahnya diisi oleh staf dan jabatan Fungsional Umum dan Tertentu. Jabatan Fungsional dan Umum terbentuk dalam sebuah tim yang bertugas dalam mengumpulkan, menganalisis, dan merilis data statistik. Kerja sama yang erat antara kepemimpinan, manajemen administratif, dan tim Fungsional Umum dan Tertentu adalah kunci kesuksesan BPS Kota Bandar Lampung dalam menyediakan data yang akurat dan relevan untuk mendukung pembangunan kota Bandar Lampung yang berkelanjutan.

**Tabel 1. 2 Jumlah Pegawai BPS Kota Bandar Lampung Tahun 2023  
berdasarkan Analisis Beban Kerja**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Formasi yang Dibutuhkan Berdasarkan ABK</b>	<b>Formasi yang Telah Tersedia berdasarkan ABK</b>
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Kepala BPS Kabupaten/Kota	1	1
2	Kepala Subbagian Umum	1	1
3	Statistisi Ahli Madya	1	1
4	Statistisi Ahli Muda	12	10
5	Statistisi Ahli Pertama	12	5
6	Statistisi Penyelia	12	2
7	Statistisi Mahir	1	0
8	Statistisi Terampil	2	4
9	Pranata Komputer Ahli Madya	3	0
10	Pranata Komputer Ahli Muda	1	2
11	Pranata Komputer Ahli Pertama	2	1
12	Pranata Komputer Penyelia	3	0
13	Pranata Komputer Terampil	1	0
14	Pranata Komputer Mahir	1	0
15	Pustakawan Mahir	1	0
16	Pustakawan Terampil	1	0
17	Analisis Pengelola Keuangan APBN Ahli Muda	2	0
18	Pengolah Data	6	0
19	Pranata Keuangan APBN Penyelia	2	1
20	Pranata SDM Mahir	1	0
21	Pranata SDM Terampil	1	0
22	Penata Laksana Barang Terampil	1	0
23	Pranata Kearsipan	1	0
24	Pengelola Barang Milik Negara	1	0
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>28</b>

Sumber: BPS Kota Bandar Lampung (2023)

Menurut Sinambela (2016) dari 6 unsur manajemen; *Man, Money, Material, Machine, Methode, dan Market*. Unsur *man* merupakan utama, karena dialah yang menjalankan unsur-unsur yang lainnya. Untuk itu, organisasi akan maju apabila

didukung oleh unsur *man* yang berkualitas. Armstrong (2018) berpendapat kinerja organisasi dapat dianalisis dari tiga faktor yaitu individu, system, dan kontekstual. Faktor individu menyangkut kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Faktor berikutnya yang diduga mempengaruhi kinerja adalah berkaitan dengan kompensasi yang diterima. Kompensasi dapat berupa non financial dan financial. Untuk non financial dapat berupa penghargaan, promosi, apresiasi, dan lain-lain yang dengan mendapatkan hal tersebut pegawai merasa dihargai dan meningkatkan motivasi untuk berkinerja lebih tinggi lagi. Sedangkan kompensasi finansial dapat berupa gaji, bonus, asuransi dan tunjangan-tunjangan. Salah satu komponen kompensasi finansial yang cukup dominan dari sisi nilai adalah tunjangan kinerja. Besaran tunjangan kinerja didasarkan level jabatan fungsional yang baru ditetapkan.

Peraturan Presiden Nomor 110 tahun 2016 telah dikeluarkan untuk mengubah Peraturan Presiden Nomor 40 tahun 2007 yang berkaitan dengan Tunjangan Jabatan Fungsional Statistisi. Terjadi peningkatan rata-rata tunjangan fungsional Statistisi sebesar 58%, dan peningkatan tertinggi terjadi pada jabatan Statistisi Pertama sebesar 60%, yaitu dari Rp. 300.000 menjadi Rp. 540.000. Dalam peraturan baru ini, juga diatur adanya tunjangan untuk jabatan baru, yaitu Jabatan Statistisi Utama.

Secara detail, berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 110 Tahun 2016, tunjangan jabatan untuk Statistisi Pelaksana sebesar Rp. 360.000, Statistisi Pelaksana Lanjutan sebesar Rp. 450.000, Statistisi Penyelia sebesar Rp. 750.000,



Statistisi Pertama sebesar Rp. 540.000, Statistisi Muda sebesar Rp. 960.000, Statistisi Madya sebesar Rp. 1.260.000, dan Statistisi Utama sebesar Rp. 1.500.000.

Berdasarkan pengamatan peneliti dan fakta-fakta yang tersedia, kedua faktor di atas diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal lain yang perlu dikaji adalah apakah faktor-faktor tersebut langsung berpengaruh terhadap kinerja atau berpengaruh tapi melalui faktor yang lain misalkan faktor kepuasan kinerja.

Menurut Herzberg (2017) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor *motivator* dan *hygiene*, *motivator* berkenaan dengan pekerjaan itu sendiri dan mencakup pencapaian, pengakuan, peluang untuk kemajuan karir dan tanggung jawab, sedangkan *hygiene* meliputi kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji dan kondisi kerja.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan judul penelitian **“Alih Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bps Kota Bandar Lampung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung dengan rumusan masalah yang diajukan adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Alih Jabatan terhadap Kepuasan Kerja
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Alih Jabatan terhadap Kinerja Pegawai

- c. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
- d. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai
- e. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
- f. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Alih Jabatan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- g. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk menganalisis:

- a. Mengetahui besaran pengaruh alih jabatan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.
- b. Mengetahui besaran pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.
- c. Mengetahui besaran pengaruh alih jabatan dan kompensasi, berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Bagi dunia akademik, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pengetahuan terhadap kajian-kajian khususnya mengenai alih jabatan dan kompensasi pegawai, hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai.
- b. Bagi pimpinan BPS Kota Bandar Lampung, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai terkait alih jabatan dan kompensasi pegawai.
- c. Bagi masyarakat umum, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain yang mungkin akan melakukan penelitian yang dengan tema yang sama.