ISSN 2988-456X (Online) | ISSN 24777-4707 (Print)

SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI SEKTOR PUBLIK DI DKI JAKARTA

Hestiwati Basir[1*], Iin Mutmainah[2], Ismail Nurdin[3]
e-mail: DIP.12.732@ipdn.ac.id
Institut Pemerintahan Dalam Negeri

ABSTRAK

Sistem kompensasi dapat mendorong motivasi serta produktivitas pegawai sektor publik karena pegawai sektor publik memiliki peran krusial dalam memberikan layanan kepada masyarakat sehingga tujuan pembangunan dapat tercapai. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kompensasi pegawai sektor publik atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dikenal dengan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dalam meningkatkan kinerja di Pemerintah DKI Jakarta.Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan menggunakan studi Kepustakaan. Hasil penelitian adalah kompensasi TPP/TKD diberikan setiap bulan kepada Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan nama jabatan, kelas jabatan dan/atau tugas dan fungsi jabatan sesuai rumusan perhitungan TPP/TKD. Saran yang dapat diberikan adalah dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu dirumuskan aspek kompensasi prestasi Pegawai Negeri Sipil sebagai bahan pertimbangan promosi jabatan atau perlu tambahan variabel lain dalam merumuskan kompensasi (TPP/TKD) di DKI Jakarta.
Kata kunci: Kompensasi, Kinerja, PNS

ABSTRACT

The compensation system can encourage the motivation and productivity of public sector employees because public sector employees have a crucial role in providing services to the community so that development goals can be achieved. The purpose of this study is to analyze the compensation of public sector employees or Employee Income Supplement (TPP) known as Regional Performance Allowance (TKD) in improving performance in the DKI Jakarta Government. The results of the study are that TPP/TKD is given every month to Civil Servants according to the name of the position, class of position and/or duties and functions of the position according to the TPP/TKD calculation formula. Suggestions that can be given are that in improving employee performance, it is necessary to formulate aspects of employee performance compensation as a consideration for position promotion or need to add other variables in formulating compensation (TPP/TKD) in DKI Jakarta.
Keywords: Compensation,Performance, Civil Servants

**Penulis Korespondensi: Hestiwati Basir, DIP.12.732@ipdn.ac.id*

1. PENDAHULUAN

Sektor publik memiliki peran krusial dalam memberikan layanan kepada masyarakat dan mencapai tujuan-tujuan pembangunan. Kinerja pegawai sektor publik menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi dari layanan publik yang disediakan. Sistem yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Organisasi sektor publik adalah entitas yang didanai dan diatur oleh pemerintah atau lembaga pemerintah untuk menyediakan layanan dan memenuhi kebutuhan masyarakat di berbagai bidang kehidupan seperti pendidikan, kesehatan, perekonomian, keamanan, kebebasan beragama dan beberapa hal lainnya.

Sistem kompensasi yang efektif harus adil, transparan dan dapat mendorong motivasi serta produktivitas pegawai. Hal ini dapat diukur melalui berbagai model seperti penggajian berbasis prestasi, gaji yang terstruktur dan insentif berdasarkan kinerja.Kinerja pegawai mengacu pada seberapa baik atau efektif seorang pegawai melakukan tugas-tugas dan fungsinya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Simamora (2015 : 445) indikator kompensasi adalah 1. Upah dan Gaji, 2. Insentif, 3. Tunjangan 4. Fasilitas. Sedarmayanti (2019:263**),** kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Selanjutnya dalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), kompensasi untuk meningkatkan produktivitas dan menjamin kesejahteraan ASN. Pegawai ASN (PNS dan PPPK) berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa material dan/atau non material

Akan halnya Pemerintah Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta pemberian kompensasi kepada Pegawai Negeri Sipil menggunakan metode kinerja pegawai dikalikan dengan index

ISSN 2988-456X (Online) | ISSN 24777-4707 (Print)

besaran rupiah yang berlaku di Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang dikenal dengan sebutan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) atau disebut Tunjangan Kinerja Daerah (TKD).

Penelitian sejenis terkait kompensasi adalah Sistem kompensasi pegawai negeri sipil di Indonesia (suatu analisis kompensai dan pilihan strategi kompensasi Pegawai Negeri Sipil di beberapa Kementerian dan Provinsi/Kab/Kota di Indonesia). Sedangkan Tujuan penelitian ini dilakukan adalah menganalisis TPP/TKD Pegawai berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 69 tahun 2022 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di DKI Jakarta.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan kualitatif deskriptif dengan study kepustakaan adalah menggunakan Rumus Penghitungan Tambahan Penghasilan Pegawai atau Tunjangan Kinerja Daerah = Job Value dikalikan Index besaran rupiah. Menggunakan Peraturan Gubernur Nomor 69 Tahun 2022tentang perubahan kedua atas Peratutran Gubernur Nomor 19 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Berbeda dengan penelitian yang lain yaitu fokus penelitian ini pada perhitungan TPP/TKD yang diterapkan di DKI Jakarta sehingga dapat dianalisis TPP/TKD yang diterima berkaitan erat dengan Kinerja Pegawai atau tidak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tunjangan Kinerja (Tukin) adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan hasil evaluasI jabatan dan capaian prestasi kerja sesuai dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 20 Tahun 2011 tentang Peraturan Penghitungan Tunjangan Kinerja PNS. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 69 Tahun 2022 tentang perubahan kedua atas Peraturan Gubernur Nomor 19 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan maka hasil penelitian berupa kompensasi bagi PNS di DKI Jakarta adalah berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) atau Tunjangan Kinerja Daerah.

Adapun hasil kompensasi berupa TPP kepada Pegawai sebagai berikut:

a. TPP diberikan setiap bulan kepada PNS dan Calon PNS sesuai dengan nama jabatan, kelas jabatan dan/atau tugas dan fungsi jabatan sesuai rumusan perhitungan TPP/TKD
b. TPP diberikan berdasarkan prestasi kerja dan berdasarkan beban kerja
c. Sistem digitalisasi dalam tata kelola manajemen kinerja meningkatkan disiplin dan motivasi kerja , seperti e-absensi, e-kinerja, dll.
d. PNS atau Calon PNS yang mendapat hukuman disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin PNS dilakukan pemotongan TPP.
e. Kebijakan pemotongan TPP lainnnya dapat memunculkan efek jera
f. Adannya korelasi yaitu dampak pemotongan TPP terhadap pelanggaran disiplin akan mempengaruhi kinerja peg Sistem kompensasi yang efektif dapat memberikan insentif kepada pegawai

Untuk meningkatkan kinerja tentunya dengan memberikan imbalan yang sesuai kontribusi dan pencapaian, pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kepuasan dan loyalitas terhadap organisasi, yang pada gilirannya berdampak positif kepada kinerja mereka. Beberapa peran sistem kompenasasi dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu:

1) Motivasi dan Kepuasan Kerja. Sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat menjadi sumber motivasi bagi pegawai sektor publik. Gaji dan tunjangan yang memadai memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif. Selain itu, sistem kompensasi yang jelas dan konsisten juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi ketidakpuasan yang mungkin timbul akibat perasaan tidak adil dalam pengelolaan kompensasi.

2) Retensi Pegawai Berkualitas. Dengan adanya sistem kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat menjaga pegawai yang berkualitas. Gaji dan fasilitas tambahan yang menarik dapat membuat pegawai untuk terus termotivasi menjadi lebih inovatif. Ini penting untuk mempertahankan keahlian dan pengalaman yang berharga dalam organisasi.

3) Promosi Pegawai Terbaik. Sistem kompensasi yang menarik juga membantu organisasi dalam promosi pegawai terbaik, pemerintah memiliki kesempatan untuk merekrut individu-individu yang berkualitas tinggi dan berpengalaman.

4). Produktivitas dan Kinerja Organisasi. Pegawai yang puas dengan sistem kompensasi cenderung lebih berdedikasi dan berkinerja tinggi dalam pekerjaannya. Mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Oleh karena itu, sistem kompensasi

ISSN 2988-456X (Online) | ISSN 24777-4707 (Print)

yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

TPP/TKD Pegawai publik adalah diberikan berdasarkan beban kerja pada tiap Pegawai. Bentuk kompensasi ini memberikan dampak signifikan terhadap kinerja Pegawai publik di lingkungan DKI Jakarta. Perhitungan kompensasi sudah sesuai dengan kajian dan dituangkan dalam Peraturan Gubernur. Semua Pegawai publik sangat memahami dan menerima kompensasi yang diterimanya.

4. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Sistem kompensasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Dengan menyediakan insentif yang sesuai dan mempertimbangkan kebutuhan serta preferensi pegawai, sektor publik dapat membangun tim yang kompeten dan termotivasi untuk memberikan layanan publik yang berkualitas. Namun, tantangan-tantangan yang ada harus diatasi dengan strategi yang tepat guna memastikan keberhasilan implementasi sistem kompensasi.

Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Perhitungan TPP /TKD di DKI Jakarta sudah sesuai dengan kebijakan Pemerintah DKI Jakarta.
2) Sistem kompensasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.
3) Pemberian Kompensasi (gaji dan Tunjangan) yang tepat akan memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan mematuhi peraturan kepegawaian.
4) Kinerja pegawai menentukan kinerja organisasi.
5) Pelanggaran hukuman disiplin oleh PNS dan Calon PNS lebih banyak disebabkan perilaku personel, untuk itu pentingnya pengawasan , pembinaan atasan langsung dan keteladanan pimpinan.
6) Pemberian reward/penghargaan terhadap prestasi kinerja pegawai belum diatur secara jelas pada Peraturan Pemerintah/Peraturan Kepala Daerah/Peraturan Gubernur.

4.2 Saran

1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dirumuskan aspek kompensasi prestasi pegawai sebagai bahan pertimbangan promosi jabatan.
2) Masih ada variabel lain dalam merumuskan kompensasi berupa TPP/TKD dalam meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Simamora Hendry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: SIE YKPN.

Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN.

Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 perubahan ke delapan belas atas PP Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegwai Negeri Sipil.

Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Gubernur Nomor 69 Tahun 2022 tentang perubahan kedua atas Peraturan Gubernur Nomor 19 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai.

Peraturan Kepala BKN Nomor 20 Tahun 2011 tentang Peraturan Penghitungan Tunjangan Kinerja PNS

.