

INTISARI

Pemerintah Kota Yogyakarta merupakan salah satu daerah di Indonesia yang telah memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta. Pemberian TPP bertujuan untuk meningkatkan kinerja, disiplin, dan semangat kerja pegawai Pemerintah Kota Yogyakarta. Tambahan penghasilan pegawai (TPP) diberikan berdasarkan bobot jabatan, prestasi kerja dan kedisiplinan.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Yogyakarta adalah organisasi perangkat daerah di wilayah Kota Yogyakarta yang merupakan agen pelaksana dan perumus TPP. Tetapi sebagai pelaksana dan perumus TPP ternyata BKPP belum bisa mencapai tujuan dari pemberian TPP karena hasil LAKIP Kota Yogyakarta tahun 2016, BKPP mengalami penurunan capaian kinerja dari tahun sebelumnya, yakni 143,74% turun menjadi 128,71% pada tahun 2016. Padahal pada tahun 2016, Besaran pokok TPP mengalami kenaikan 100% dari tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem pemberian TPP yang dipakai oleh Pemerintah Kota Yogyakarta pada BKPP belum bisa mencapai tujuannya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebab ketidakmampuan sistem pemberian TPP sebagai pendorong dalam mengoptimalkan kinerja BKPP Kota Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data triangulasi melalui wawancara mendalam dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan melakukan pemahaman dan pendalaman secara menyeluruh dan utuh dari objek yang diteliti dengan tiga sub proses yang saling terkait yaitu reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan/verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) belum dapat meningkatkan kinerja pegawai di BKPP Kota Yogyakarta disebabkan beberapa hal tetapi yang menjadi faktor utamanya adalah regulasi dari TPP yang sudah usang dan tidak ada perubahan yang signifikan dari pertama kali dikeluarkan pada tahun 2007 sampai dengan tahun 2018. Di dalam regulasi tentang TPP tersebut terdapat beberapa penyebab dari sistem pemberian TPP yang belum dapat meningkatkan kinerja di BKPP. *Pertama*, Pemerintah Kota Yogyakarta dalam membangun suatu sistem kompensasi berbasis kinerja melalui suatu kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mengabaikan manajemen kompensasi. *Kedua*, akibat dari tidak dilakukannya manajemen kompensasi secara komprehensif adalah terjadinya ketidakadilan pada parameter pemberian TPP khususnya pada unsur bobot jabatan. *Ketiga*, penyebab dari ketidakmampuan sistem TPP untuk mendorong kinerja pegawai BKPP adalah subyektivitas dan dualitas penilaian kinerja pegawai. *Keempat*, justifikasi kedisiplinan yang digunakan dalam sistem pemberian TPP hanya menggunakan parameter absensi tingkat kehadiran pegawai.

Kata kunci: Kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai, Manajemen Kompensasi, Keadilan Kompensasi.

ABSTRACT

Yogyakarta City Government is one of the areas in Indonesia that has provided Additional Income Employees (TPP) for civil servants in the Government of Yogyakarta. Giving TPP aims to improve the performance, discipline, and morale of employees of the Government of Yogyakarta City. TPP is given based on the weight of position, job performance and discipline.

The Personnel Board of Education and Training (BKPP) of Yogyakarta City is a regional apparatus organization which implementing and formulating the TPP granting system. However, as the implementer and formulator of TPP, BKPP has not been able to achieve the objective of TPP due to the result of LAKIP of Yogyakarta City in 2016, BKPP has decreased performance from the previous year ie 143.74% decreased to 128.71% in 2016. Yet in year 2016, TPP's principal amount increased 100% from the previous year. This indicates that the TPP granting system used by the Yogyakarta City Government to BKPP has not been able to achieve its objective to improve employee performance. The purpose of this study is to determine the cause of the inability of TPP granting system as an optimizing factor for BKPP Yogyakarta's performance.

This research uses qualitative descriptive type. Data collection techniques through in-depth interviews and documentation. Data analysis technique is done by thoroughly understanding and deepening and intact from the object under study with three sub interrelated processes: data reduction, data presentation and conclusions/verification.

The results showed that the system of TPP has not been able to improve employee performance in BKPP Yogyakarta City due to several things as follows but the main factor is the regulation of TPP which is outdated and no significant change from first issued in 2007 until by 2018. In the regulation of TPP there are several causes of the TPP grant system that has not been able to improve performance in BKPP. First, the Yogyakarta City Government in establishing a performance-based compensation system through TPP policy ignores compensation management. Second, the result of the failure of comprehensive compensation management is the occurrence of injustice on the parameters of TPP especially on the element of weight of position. Third, the cause of the inability of the TPP system to encourage the performance of BKPP employees is the subjectivity and the duality of employee performance appraisal. Fourth, the disciplinary justification used in the TPP granting system only uses the attendance of the employee as a parameter.

Keywords: Performance, Additional Employee Income, Compensation Management, Justice Compensation.