



WALIKOTA YOGYAKARTA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA
NOMOR 14 TAHUN 2020

TENTANG

REMUNERASI PEJABAT PENGELOLA

DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH

UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSAT BISNIS

PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA YOGYAKARTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara, pemberian remunerasi untuk pegawai pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah, Bidang Taman Pintar, dan UPT Pusat Bisnis diatur dalam Peraturan Walikota tersendiri;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Remunerasi Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Bisnis pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 859);

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah;
6. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 63 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta;
7. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 134 Tahun 2017 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Kedudukan, Fungsi, Tugas dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta;
8. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 7 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA TENTANG REMUNERASI PEJABAT PENGELOLA DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSAT BISNIS PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA YOGYAKARTA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, pensiun dan/atau pesangon.
2. Pejabat Pengelola dan Pegawai Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan/atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
4. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan.
5. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji.
6. Pensiun adalah imbalan kerja berupa uang.
7. Kelas Jabatan adalah penentuan dan pengelompokan tingkat jabatan berdasarkan nilai suatu jabatan.
8. Aktivitas Harian Jabatan adalah kegiatan yang dilakukan oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berhubungan dengan tugas dan fungsi jabatan.
9. Validasi Aktivitas Harian adalah proses pemberian penilaian oleh atasan berupa setuju atau tidak setuju setiap aktivitas yang disampaikan oleh bawahan.
10. Waktu Kerja Efektif adalah waktu kerja menurut ukuran waktu tertentu berdasarkan peraturan yang berlaku dikurangi dengan waktu istirahat dan waktu kelonggaran.
11. Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Bisnis yang selanjutnya disebut BLUD adalah Badan Layanan Umum Daerah Pelaksana Teknis Pusat Bisnis pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta.

12. Pejabat Pengelola Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah Pemimpin, Pejabat Keuangan, dan Pejabat Teknis pada Unit Pelaksana Teknis Pusat Bisnis Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta.
13. Pemimpin Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Pemimpin BLUD adalah Kepala Unit Pelaksana Teknis Pusat Bisnis pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta.
14. Daerah adalah Kota Yogyakarta.
15. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
16. Walikota adalah Walikota Yogyakarta.

Pasal 2

Remunerasi diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.

Pasal 3

- (1) Asas remunerasi terdiri atas :
 - a. asas pengalokasian; dan
 - b. asas pendistribusian.
- (2) Asas pengalokasian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah :
 - a. proporsionalitas yang diukur berdasarkan besaran pendapatan jasa layanan BLUD;
 - b. kesetaraan yang memperhatikan pelayanan sejenis;
 - c. kepatutan yang disesuaikan dengan kemampuan dalam memberikan imbalan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD dan kebutuhan pengembangan BLUD.
- (3) Asas pendistribusian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan proporsionalitas berdasarkan kelas jabatan dan kemampuan keuangan BLUD.

BAB II SUMBER DANA

Pasal 4

Sumber dana remunerasi berasal dari :

- a. pendapatan jasa layanan;

- b. alokasi belanja tidak langsung berupa gaji dan tunjangan yang melekat pada gaji bagi PNS BLUD;

BAB III REMUNERASI

Pasal 5

- (1) Remunerasi yang diberikan kepada Pejabat Pengelola berbentuk :
 - a. gaji;
 - b. tunjangan tetap;
 - c. insentif; dan
 - d. pensiun.
- (2) Remunerasi yang diberikan kepada Pegawai BLUD berbentuk :
 - a. gaji;
 - b. insentif; dan
 - c. pensiun.

BAB IV GAJI

Pasal 6

- (1) Gaji untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Gaji ketigabelas dan/atau Tunjangan Hari Raya dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kemampuan keuangan BLUD.

BAB V TUNJANGAN TETAP

Pasal 7

Tunjangan Tetap dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola berupa Tunjangan Transportasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kemampuan keuangan BLUD.

BAB VI INSENTIF

Pasal 8

- (1) Insentif adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud ayat (1) diberikan dalam bentuk :

- a. Insentif Kinerja Individu; dan
- b. Insentif Kinerja Organisasi.

BAB VII
INSENTIF KINERJA INDIVIDU
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 9

- (1) Insentif Kinerja Individu adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji yang diberikan bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD sebanyak 1 (satu) kali setiap bulan atau 12 (dua belas) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran.
- (2) Insentif Kinerja Individu ke-13 dan ke-14 dapat diberikan sesuai dengan aturan perundang-undangan dan ketersediaan anggaran dengan basis perhitungan realisasi pemberian Insentif Kinerja Individu bulan sebelumnya.

Pasal 10

Dalam hal anggaran tersedia, Pajak Penghasilan atas Insentif Kinerja Individu dapat dibebankan pada Anggaran Jasa Layanan.

Bagian Kedua
Pemberian Insentif Kinerja Individu

Pasal 11

- (1) Insentif Kinerja Individu diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
- (2) Calon Pegawai Negeri Sipil diberikan Insentif Kinerja Individu sebesar 80% (delapan puluh persen), sampai dengan yang bersangkutan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Bagian Ketiga
Parameter Insentif Kinerja Individu

Pasal 12

Parameter pemberian Insentif Kinerja Individu terdiri dari:

1. Parameter Basic Insentif Kinerja Individu, meliputi:
 - a. beban kerja; dan
 - b. prestasi kerja;

2. Parameter Tambahan, meliputi:
- a. tempat bertugas;
 - b. kondisi kerja;
 - c. kelangkaan profesi; dan/atau
 - d. pertimbangan objektif lainnya.

Bagian Keempat
Parameter Basic Insentif Kinerja Individu berdasarkan Beban Kerja
dan Prestasi Kerja

Pasal 13

- (1) Pembayaran Insentif Kinerja Individu berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja disesuaikan dengan basic Insentif Kinerja Individu.
- (2) Insentif Kinerja Individu berdasarkan beban kerja diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal, minimal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam per bulan.
- (3) Insentif Kinerja Individu berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya dan diakui oleh pimpinan di atasnya.
- (4) Besaran Insentif Kinerja Individu berdasarkan beban kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran basic Insentif Kinerja Individu.
- (5) Besaran Insentif Kinerja Individu berdasarkan prestasi kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran basic Insentif Kinerja Individu.
- (6) Besaran alokasi Insentif Kinerja Individu berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$A \text{ Insentif Kinerja Individu BKPK} = ((40\% * B \text{ Insentif Kinerja Individu}) + 60\% * B \text{ Insentif Kinerja Individu})$$

Keterangan:

A Insentif Kinerja Individu BKPK	=	Alokasi Insentif Kinerja Individu berdasarkan Beban Kerja dan Prestasi Kerja
B Insentif Kinerja Individu	=	Basic Insentif Kinerja Individu

Bagian Kelima
Parameter Tambahan Insentif Kinerja Individu
Paragraf 1
Insentif Kinerja Individu berdasarkan Tempat Bertugas
Pasal 14

- (1) Insentif Kinerja Individu berdasarkan tempat bertugas diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil.
- (2) Tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil berdasarkan pada Indeks Insentif Kinerja Individu tempat bertugas, yang didapatkan dari perbandingan Indeks Kesulitan Geografis Kantor Berada dibagi Indeks Kesulitan Geografis terendah di wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (3) Indeks Kesulitan Kelurahan adalah sama dengan Indeks Kesulitan Geografis Desa terendah di Provinsi atau Kabupaten/Kota.
- (4) Alokasi Insentif Kinerja Individu berdasarkan Tempat bertugas adalah 10% (sepuluh persen) dari basic Insentif Kinerja Individu, apabila Indeks Insentif Kinerja Individu tempat bertugas diatas 1,50 (satu koma lima puluh).

Paragraf 2
Insentif Kinerja Individu berdasarkan Kondisi Kerja
Pasal 15

- (1) Kriteria Insentif Kinerja Individu berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab memiliki risiko tinggi seperti risiko kesehatan, keamanan jiwa, dan lainnya.
- (2) Rincian Kriteria Insentif Kinerja Individu berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah seluruh Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
 - b. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/radiasi/bahan radioaktif;
 - c. pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
 - d. pekerjaan ini berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum;
 - e. pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya tidak ada pejabatnya; dan/atau
 - f. pekerjaan ini satu tingkat dibawahnya sudah didukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada Jabatan Pengawas dibawahnya.

- (3) Alokasi Insentif Kinerja Individu berdasarkan kondisi kerja adalah 10% (sepuluh persen) dari basic Insentif Kinerja Individu.

Paragraf 3
Insentif Kinerja Individu berdasarkan Kelangkaan Profesi

Pasal 16

- (1) Kriteria Insentif Kinerja Individu berdasarkan kelangkaan profesi diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut :
- a. keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini khusus;
 - b. kualifikasi pegawai pemda sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud; atau
 - c. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Kota Yogyakarta.
- (2) Alokasi Insentif Kinerja Individu berdasarkan Kelangkaan Profesi adalah minimal 10% (sepuluh persen) dari basic Insentif Kinerja Individu.

Paragraf 4
Insentif Kinerja Individu berdasarkan Pertimbangan Objektif Lainnya

Pasal 17

- (1) Kriteria Insentif Kinerja Individu berdasarkan pertimbangan objektif lainnya diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.
- (2) Alokasi Insentif Kinerja Individu berdasarkan Pertimbangan objektif lainnya sesuai dengan kemampuan keuangan dan karakteristik daerah.

Bagian Keenam
Penghitungan Besaran Insentif Kinerja Individu

Pasal 18

- (1) Besaran Insentif Kinerja Individu diperoleh dari basic Insentif Kinerja Individu, Insentif Kinerja Individu berdasarkan tempat bertugas, Insentif Kinerja Individu berdasarkan kondisi kerja, Insentif Kinerja Individu berdasarkan kelangkaan profesi, dan/atau Insentif Kinerja Individu berdasarkan pertimbangan objektif lainnya.
- (2) Besaran Basic Insentif Kinerja Individu untuk setiap nama jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan rumus sebagai berikut :

Basic Insentif Kinerja Individu = (Besaran Insentif Kinerja Individu BPK per kelas jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan) x (indeks kapasitas fiskal daerah) x (indeks kemahalan konstruksi) x (indeks penyelenggaraan pemerintah daerah)

- a. Kelas jabatan ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi jabatan.
- b. Indeks Kapasitas Fiskal Daerah adalah kemampuan keuangan daerah yang dikelompokkan berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur mengenai Peta Kapasitas Fiskal Daerah dengan bobot sebagai berikut :
 1. Kelompok Kapasitas Fiskal Sangat Tinggi : bobot 1;
 2. Kelompok Kapasitas Fiskal Tinggi : bobot 0,85;
 3. Kelompok Kapasitas Fiskal Sedang : bobot 0,7;
 4. Kelompok Kapasitas Fiskal Rendah : bobot 0,55; dan
 5. Kelompok Kapasitas Fiskal Sangat Rendah : bobot 0,4.
- c. Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) digunakan sebagai faktor koreksi tingkat kemahalan masing-masing daerah, yang diperoleh dari :

Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) Kota Yogyakarta

Indeks Kemahalan Konstruksi (IKK) Kota Jakarta Pusat (Letak BPK Pusat)

- d. Indeks Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) yang terdiri atas :
 1. komponen variable pengungkit dengan bobot 90% (sembilan puluh persen) yang terdiri atas :
 - a) Opini Laporan Keuangan bobot 30% (tiga puluh persen), diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:
 - WTP pada tahun terakhir : nilai 1.000
 - WDP tahun terakhir : nilai 750
 - Tidak Wajar tahun terakhir : nilai 500
 - Tidak memberikan Pendapat tahun terakhir : nilai 250
- Rumus :
- Skor Opini Laporan Keuangan (SOLK) = Nilai x bobot
- b) Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) bobot 25% (dua puluh lima persen), dilihat dari tingkat capaian skor kinerja LPPD daerah dengan kriteria sebagai berikut :

-LPPD Sangat Tinggi : nilai 1.000

-LPPD Tinggi : nilai 750

-LPPD Sedang : nilai 500

-LPPD Rendah : nilai 250

Rumus :

$$\text{Skor LPPD (SLPPD)} = \text{Nilai} \times \text{bobot}$$

c) Kematangan Penataan Perangkat Daerah bobot 10% (sepuluh persen) yang diperoleh dari perhitungan kematangan penataan perangkat daerah dengan rincian :

-Tingkat Kematangan Sangat Tinggi : nilai 1.000

-Tingkat Kematangan Tinggi : nilai 800

-Tingkat Kematangan Sedang : nilai 600

-Tingkat Kematangan Rendah : nilai 400

-Tingkat Kematangan Sangat Rendah : nilai 200

Rumus :

$$\text{Skor Kematangan Penataan Perangkat Daerah} = \text{Nilai} \times \text{bobot} \\ \text{(SKPPD)}$$

d) Indeks Inovasi Daerah bobot 3% (tiga persen), dihitung berdasarkan indeks inovasi daerah sebagai berikut :

-Indeks Inovasi Daerah > 1.000 : nilai 1.000

-Indeks Inovasi Daerah 501-1.000 : nilai 800

-Indeks Inovasi Daerah 301-500 : nilai 600

-Indeks Inovasi Daerah 1-300 : nilai 400

-Indeks Inovasi Daerah di bawah 1 : nilai 200

Rumus:

$$\text{Skor Indeks Inovasi Daerah (SIID)} = \text{Nilai} \times \text{bobot}$$

e) Prestasi Kerja Pemerintah Daerah bobot 18% (delapan belas persen), dihitung berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, dengan ketentuan sebagai berikut :

-Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja diatas 1 dengan prestasi kerja sangat baik (A) : nilai 1000

-Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,9-1,00 dengan prestasi kerja baik (B) : nilai 800

-Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,70- 0,89 dengan prestasi kerja cukup (C) : nilai 600

-Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja 0,50- 0,69 dengan prestasi kerja Sedang (D) : nilai 400

-Rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja di bawah 0,5 dengan prestasi kerja Kurang (E) : nilai 200

Rumus:

$$\text{Skor Prestasi Kerja Pemerintah Daerah (SPKPD)} = \text{Nilai} \times \text{bobot}$$

f) Rasio Belanja Perjalanan Dinas bobot 2% (dua persen), dihitung berdasarkan persentase belanja perjalanan dinas terhadap APBD diluar Belanja Pegawai dengan ketentuan sebagai berikut :

-Besaran belanja dibawah atau sama dengan 2 % : nilai 1000

-Besaran Belanja 2,01% – 4 % : nilai 800

-Besaran Belanja 4,01% – 6 % : nilai 600

-Besaran Belanja 6,01% – 8 % : nilai 400

-Besaran Belanja diatas 8 % : nilai 200

Rumus :

$$\text{Skor Rasio Belanja Perjalanan Dinas (SRBPD)} = \text{Nilai} \times \text{bobot}$$

g) Skor Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah bobot 2% (dua persen), dihitung sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan nilai sebagai berikut :

-Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah diatas 80 : nilai 1.000

-Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 71 – 80 : nilai 800

-Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 61 – 70 : nilai 600

-Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah 51 – 60 : nilai 400

-Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah dibawah 51 : nilai 200

Rumus :

$$\text{Skor Indeks Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah (SIRBPD)} = \text{Nilai} \times \text{bobot}$$

2. Komponen variable hasil bobot 10% (sepuluh persen) yang terdiri atas :

a) Indeks Pembangunan Manusia (IPM) bobot 6% (enam persen), nilai IPM diperoleh dari hasil survei badan Pusat Statistik, yaitu :

-Besaran IPM sama dengan atau diatas 80 : nilai 1000

-Besaran IPM 70 sd 79 : nilai 750

-Besaran IPM 60 sd 69 : nilai 500

-Besaran IPM dibawah 60 : nilai 250

Rumus:

$$\text{Skor IPM (SIPM)} = \text{Nilai} \times \text{bobot}$$

b) Indeks Gini Ratio bobot 4% (empat persen), nilai Indeks Gini Ratio diperoleh dari hasil survei Badan Pusat Statistik, yaitu :

-Indeks Gini Ratio sama dengan atau dibawah 0,35 : nilai 1000

-Indeks Gini Ratio 0,36 sd 0,49 : nilai 700

-Indeks Gini Ratio sama dengan atau diatas 0,5 : nilai 350

Rumus:

$$\text{Skor Indeks Gini Ratio (SIGR)} = \text{Nilai} \times \text{bobot}$$

Menghitung Skor Kategori Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (SKIPD) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{SKIPD} = \text{SOLK} + \text{SLPPD} + \text{SKPPD} + \text{SIID} + \text{SPKPD} + \text{SRBPD} + \text{SIRBPD} + \text{SIPM} + \text{SIGR}$$

Bobot unuk Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (IPPD) adalah sebagai berikut :

-Indeks Penyelenggaraan Pemda dengan skor diatas 800 : bobot 1;

-Indeks Penyelenggaraan Pemda dengan skor 701 – 799 : bobot 0,90;

-Indeks Penyelenggaraan Pemda dengan skor 601 – 700 : bobot 0,80;

-Indeks Penyelenggaraan Pemda dengan skor 501 – 600 : bobot 0,70; dan

-Indeks Penyelenggaraan Pemda dengan skor di bawah 501 : bobot 0,60.

(3) Besaran alokasi Insentif Kinerja Individu berdasarkan tempat bertugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut :

$$A \text{ Insentif Kinerja Individu TB} = (10\% * B \text{ TPP} * I \text{ TPP TB})$$

Keterangan:

A Insentif Kinerja Individu TB	=	Alokasi Insentif Kinerja Individu berdasarkan Tempat Bertugas
B Insentif Kinerja Individu	=	Basic Insentif Kinerja Individu
I Insentif Kinerja Individu TB	=	Indeks Insentif Kinerja Individu Tempat Bertugas

- (4) Besaran alokasi Insentif Kinerja Individu berdasarkan Kondisi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut :

$$A \text{ Insentif Kinerja Individu TP} = (10\% * B \text{ TPP})$$

Keterangan:

A Insentif Kinerja Individu KK	=	Alokasi Insentif Kinerja Individu berdasarkan Kondisi Kerja
B Insentif Kinerja Individu	=	Basic Insentif Kinerja Individu

- (5) Besaran alokasi Insentif Kinerja Individu berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung dengan menggunakan Rumus sebagai berikut :

$$A \text{ Insentif Kinerja Individu PK} = (\text{min } 10\% * B \text{ TPP})$$

Keterangan:

A Insentif Kinerja Individu KP	=	Alokasi Insentif Kinerja Individu berdasarkan Kelangkaan Profesi
B Insentif Kinerja Individu	=	Basic Insentif Kinerja Individu

- (6) Besaran penerimaan Insentif Kinerja Individu diberikan dengan pembulatan.
- (7) Besaran penerimaan Insentif Kinerja Individu dapat dipersentase dengan mempertimbangkan perubahan-perubahan yang terkait dengan indikator Insentif Kinerja Individu, kebijakan, dan kondisi keuangan daerah.

Bagian Ketujuh
Indikator Insentif Kinerja Individu
Paragraf 1
Umum

Pasal 19

- (1) Insentif Kinerja Individu dapat diberikan penuh apabila memenuhi 100% (seratus persen) seluruh bobot indikator.
- (2) Indikator pemberian Insentif Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari :
- a. Indikator statis (disiplin kerja) dengan bobot 40% (empat puluh persen), meliputi:
1. presensi dengan bobot 20 % (dua puluh persen);
 2. penilaian kinerja pegawai dengan bobot 10 % (sepuluh persen); dan

3. capaian kinerja organisasi dengan bobot 10 % (sepuluh persen).
- b. Indikator dinamis (produktivitas kerja) yaitu Aktivitas Harian Jabatan dengan bobot 60% (enam puluh persen).

Paragraf 2
Presensi

Pasal 20

Presensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a angka 1 didasarkan pada perekaman kehadiran yang dilakukan sebanyak 2 (dua) kali pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja.

Paragraf 3
Penilaian Kinerja Pegawai

Pasal 21

- (1) Penilaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a angka 2, dilakukan oleh atasan, teman sejawat dan bawahan.
- (2) Penilaian Kinerja Pegawai diatur dalam Peraturan Walikota tersendiri.

Paragraf 4
Capaian Kinerja Organisasi

Pasal 22

- (1) Capaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2) huruf a angka 3, diukur berdasarkan penilaian yang dilakukan setiap 1 (satu) bulan sekali meliputi :
 - a. realisasi fisik sebesar 50% (lima puluh persen);dan
 - b. realisasi keuangan dari belanja langsung sebesar 50% (lima puluh persen).
- (2) Laporan realisasi fisik dan realisasi keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lambat dilaporkan tanggal 5 (lima) setiap bulan melalui Sistem Informasi Manajemen Pelaporan.

Paragraf 5
Indikator Dinamis Aktivitas Harian Jabatan

Pasal 23

- (1) Aktivitas Harian Jabatan diukur dari kegiatan uraian tugas jabatan dalam 1 (satu) hari kerja, dengan Waktu Kerja Efektif paling sedikit 360 (tiga ratus enam puluh) menit dan setiap bulan mencapai 7.200 (tujuh ribu dua ratus) menit.

- (2) Jenis Aktivitas Harian Jabatan sudah ditetapkan sesuai dengan nama jabatan, namun masih bisa mengambil aktivitas harian yang sifatnya umum di bank aktivitas harian.
- (3) Setiap Aktivitas Harian Jabatan wajib diisikan secara mandiri ke dalam e-kinerja pegawai paling lambat 2 x 24 jam sejak berakhirnya jam kerja pada hari aktivitas harian tersebut dilaksanakan.
- (4) Pengisian Aktivitas Harian Jabatan dalam e-kinerja untuk masing-masing nama jabatan dilakukan dengan memilih jenis aktivitas dan waktu pelaksanaannya.
- (5) Setiap pegawai yang melaksanakan tugas perjalanan dinas/pendidikan pelatihan sekurang-kurangnya 1 (satu) hari penuh tidak perlu menginput aktivitas harian.
- (6) Setiap Aktivitas Harian Jabatan wajib dilakukan validasi oleh atasan langsung secara obyektif sesuai uraian tugas masing-masing jabatan paling lambat 3 x 24 jam sejak diajukan dan apabila tidak ada keputusan dari atasan langsung maka aktivitas harian yang diajukan tersebut dianggap disetujui.
- (7) Dalam hal memerlukan klarifikasi kebenaran Aktivitas Harian Jabatan, maka atasan langsung berhak meminta konfirmasi dan apabila tidak ada perbaikan dari Pegawai maka Aktivitas Harian Jabatan dianggap tidak disetujui.
- (8) Dalam hal perbaikan Aktivitas Harian Jabatan maka Pegawai berhak meminta persetujuan perbaikan dan apabila tidak ada keputusan dari atasan langsung maka Aktivitas Harian Jabatan dianggap disetujui.
- (9) Pemberian Insentif Kinerja Individu berdasarkan Aktivitas Harian Jabatan dihitung dari hasil persentase akumulasi capaian Aktivitas Harian Jabatan yang telah divalidasi oleh atasan langsung.

Bagian Kedelapan
Pengurangan Insentif Kinerja Individu

Pasal 24

Faktor pengurang pemberian Insentif Kinerja Individu terdiri atas :

- a. presensi;
- b. penilaian kinerja pegawai;
- c. capaian kinerja organisasi; dan
- d. hukuman disiplin.

Pasal 25

Pengurangan untuk komponen presensi sebagaimana dimaksud pada Pasal 24 huruf a dilakukan dengan ketentuan :

- a. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang tidak masuk kerja karena cuti sakit diatur sebagai berikut :

No.	Jumlah cuti (hari kerja berturut-turut)	Persentase Pengurangan (per bulan)
1.	≤ 6	0 %
2.	7 – 12	25 %
3.	13 – 18	50 %
4.	Lebih dari 18 hari sampai dengan 1 bulan	75 %
5.	Lebih dari 1 bulan sampai dengan 2 bulan	100 %

- b. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang tidak masuk kerja karena cuti tahunan diatur sebagai berikut :

No.	Jumlah cuti (hari kerja berturut-turut)	Persentase Pengurangan (per bulan)
1.	≤ 6	0%
2.	7 – 12	25 %
3.	13 – 18	50 %
4.	>18	75 %

- c. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang tidak masuk kerja karena cuti alasan penting dengan kriteria Bapak/ Ibu/ Suami/ Istri/ Anak/ Kakak/ Adik/Mertua/Menantu sakit keras/meninggal dunia/ melangsungkan perkawinan/istrinya melahirkan/operasi caesar diatur sebagai berikut:

No.	Jumlah cuti (hari kerja)	Persentase Pengurangan (per bulan)
1.	≤ 3	0%
2.	4 – 7	25 %
3.	8 – 14	50 %
4.	>14	75 %

- d. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang tidak masuk kerja karena cuti besar, cuti melahirkan, cuti diluar tanggungan negara, tugas belajar, izin dispensasi, diperbantukan pada instansi diluar Pemerintah Daerah,

menjadi pegawai titipan diluar Pemerintah Daerah, dan diberhentikan sementara tidak pada awal bulan, pada bulan tersebut akan dilakukan pengurangan Insentif Kinerja Individu sebesar 4% (empat persen) untuk tiap hari tidak masuk kerja.

- e. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dilakukan pengurangan Insentif Kinerja Individu sebesar 20 % (dua puluh persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
- f. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang tidak masuk kerja dengan keterangan (izin) dianggap sebagai cuti tahunan dan mengurangi hak cuti tahunan.
- g. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang terlambat masuk kerja, diatur sebagai berikut :

Keterlambatan (TL)	Lama Keterlambatan	Persentase Pengurangan (per hari)
TL 1	1 menit s.d ≤ 30 menit	1 %
TL 2	31 menit s.d ≤ 60 menit	2 %
TL 3	61 menit s.d ≤ 90 menit	3 %
TL 4	91 menit s.d 120 menit	4 %
TL 5	≥ 121 menit dan atau tidak melakukan perekaman kehadiran	8 %

kecuali untuk tugas luar yang dibuktikan dengan disposisi, surat tugas, undangan dan/atau bukti pendukung lainnya yang sah.

- h. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang pulang kerja sebelum waktunya, diatur sebagai berikut :

Pulang Sebelum Waktu (PSW)	Lama Pulang Sebelum Waktunya	Persentase Pengurangan (per hari)
PSW 1	1 menit s.d ≤ 30 menit	1 %
PSW 2	31 menit s.d ≤ 60 menit	2 %
PSW 3	61 menit s.d ≤ 90 menit	3 %
PSW 4	91 menit s.d ≤ 120 menit	4 %
PSW 5	≥ 121 menit dan atau tidak melakukan perekaman kehadiran	8 %

kecuali untuk tugas luar yang dibuktikan dengan disposisi, surat tugas, undangan dan/atau bukti pendukung lainnya yang sah.

- i. Pegawai yang tidak mengikuti Apel pada Senin pagi dan Upacara pada hari kerja dikenakan pengurangan Insentif Kinerja Individu sebesar 2% (dua persen), kecuali untuk tugas luar yang dibuktikan dengan disposisi, surat tugas, undangan dan/atau bukti pendukung lainnya yang sah.

- j. Bukti pendukung lainnya yang sah sebagaimana dimaksud pada huruf g,h dan i adalah surat pernyataan yang diatur dalam Keputusan Pemimpin BLUD tersendiri.

Pasal 26

Bobot pengurangan Pemberian Insentif Kinerja Individu untuk komponen Penilaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada Pasal 24 huruf b ditetapkan sebagai berikut :

No.	NILAI KINERJA PEGAWAI	PERSENTASE PENGURANGAN
1	$85 \leq x \leq 100$	0 %
2	$75 \leq x < 84$	20 %
3	$65 \leq x < 74$	30 %
4	$55 \leq x < 64$	40 %
5	kurang dari 54	80 %

Pasal 27

Bobot pengurangan Pemberian Insentif Kinerja Individu untuk komponen Capaian Kinerja Organisasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 24 huruf c ditetapkan sebagai berikut :

Interval Nilai	Predikat Kerja	Persentase Pengurangan
$80\% < x \leq 100\%$	Sangat Tinggi	0 %
$70\% < x \leq 80\%$	Tinggi	2 %
$60\% < x \leq 70\%$	Sedang	8 %
$50\% < x \leq 60\%$	Rendah	10 %
$X \leq 50\%$	Sangat Rendah	15 %

Pasal 28

- (1) Bobot pengurangan Pemberian Insentif Kinerja Individu berdasarkan hukuman disiplin ditetapkan sebagai berikut :

No.	Jenis Hukuman Disiplin	Kategori Hukuman Disiplin	Persentase Pengurangan	Jangka Waktu Pengurangan
1	Teguran lisan	ringan	40%	1 bulan
2	Teguran tertulis	ringan	45%	2 bulan
3	Pernyataan tidak puas secara tertulis	ringan	50%	3 bulan

4	Penundaan kenaikan gaji berkala	sedang	55%	12 bulan
5	Penundaan kenaikan pangkat	sedang	60%	12 bulan
6	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	sedang	65%	12 bulan
7	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	berat	70%	36 bulan
8	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	berat	75%	36 bulan
9	Pembebasan dari jabatan	berat	80%	36 bulan

(2) Pengurangan Insentif Kinerja Individu berdasarkan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk semua komponen pemberian Insentif Kinerja Individu.

Pasal 29

Apabila dalam perhitungan penerimaan Insentif Kinerja Individu terdapat persentase pengurangan lebih dari 100% (seratus persen), maka akan dilakukan pengurangan Insentif Kinerja Individu sebesar 100% (seratus persen).

Bagian Kesembilan Tambahan Insentif Kinerja Individu bagi Pelaksana Tugas (Plt), dan Pelaksana Harian (Plh)

Pasal 30

- (1) Pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) menerima tambahan Insentif Kinerja Individu sebesar 20% (dua puluh persen) pada Jabatan yang dirangkapnya.
- (2) Pejabat setingkat yang merangkap Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) menerima Insentif Kinerja Individu yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari Insentif Kinerja Individu yang lebih rendah pada Jabatan definitif atau Jabatan yang dirangkapnya.

- (3) Pejabat satu tingkat di bawah jabatan definitif yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) hanya menerima Insentif Kinerja Individu pada Jabatan yang dirangkapnya.
- (4) Tambahan Insentif Kinerja Individu bagi Pejabat yang merangkap sebagai Pelaksana Tugas (Plt) atau Pelaksana Harian (Plh) diberikan bagi yang menjabat dalam jangka waktu paling singkat 1 (satu) bulan kalender.

Bagian Kesepuluh
Tambahan Insentif bagi Pejabat Pembuat Komitmen

Pasal 31

- (1) Pegawai yang berkedudukan sebagai pejabat pembuat komitmen pada pekerjaan pengadaan barang/jasa dengan nilai tender/seleksi dan dilaksanakan dengan metode tender/seleksi, diberikan tambahan besaran penerimaan Insentif Kinerja Individu berdasarkan nilai tender/seleksi dan masa pelaksanaan pekerjaan.
- (2) Tambahan besaran penerimaan Insentif Kinerja Individu berdasarkan nilai tender/seleksi dan masa pelaksanaan pekerjaan.
- (3) Pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan melalui SIM Pelaporan.
- (4) Formula dan besaran pemberian tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bagian Kesebelas
Penghentian Pemberian Insentif Kinerja Individu

Pasal 32

- (1) Pemberian Insentif Kinerja Individu dihentikan sementara apabila Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD :
 - a. tugas belajar;
 - b. diklat yang merupakan rangkaian Tugas Belajar;
 - c. izin dispensasi;
 - d. diperbantukan pada instansi di luar Pemerintah Daerah;
 - e. berstatus sebagai Pegawai titipan keluar;
 - f. cuti melahirkan, cuti diluar tanggungan negara dan cuti besar;
 - g. diberhentikan sementara;
 - h. tidak masuk kerja karena cuti sakit lebih dari 2 (dua) bulan;
 - i. tidak hadir tanpa keterangan lebih dari 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) bulan;

- j. tidak melakukan perekaman kehadiran dan tidak melampirkan surat pernyataan tidak melakukan perekaman kehadiran lebih dari 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) bulan.
- (2) Pemberian Insentif Kinerja Individu dihentikan apabila Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD :
- a. meninggal dunia;
 - b. bebas tugas;
 - c. mutasi keluar Pemerintah Daerah terhitung sejak Tanggal Melaksanakan Tugas (TMT) ditetapkan;
 - d. memasuki pensiun sesuai dengan Terhitung Mulai Tanggal Surat Keputusan pensiun.
- (3) Penghentian sementara pemberian Insentif Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberlakukan apabila Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang bersangkutan kembali menjalankan tugas.
- (4) Apabila Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD meninggal dunia maka kepada yang bersangkutan diberikan Insentif Kinerja Individu dengan indikator statis dan dinamis penuh.
- (5) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang meninggal dunia bukan pada saat melaksanakan tugas, diberikan tambahan Insentif Kinerja Individu sebesar 1 kali penerimaan bulan sebelumnya.
- (6) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang meninggal dunia pada saat melaksanakan tugas, diberikan tambahan Insentif Kinerja Individu sebesar 4 kali penerimaan bulan sebelumnya.
- (7) Pemberian tambahan Insentif Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diberikan setelah ditetapkan Keputusan Walikota tentang Penetapan Tewas Bagi PNS.

BAB VIII
INSENTIF KINERJA ORGANISASI
Pasal 33

- (1) Insentif Kinerja Organisasi adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji yang diberikan per triwulan berdasarkan capaian kinerja keuangan dan capaian kinerja pelayanan.
- (2) Capaian kinerja keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah capaian target pendapatan.
- (3) Capaian kinerja pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah capaian nilai Survey Kepuasan Masyarakat (SKM).

- (4) Insentif Kinerja Organisasi diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD apabila :
 - a. target seluruh komponen pendapatan per triwulan BLUD tercapai;
 - b. presentase penetapan anggaran belanja modal dan pemeliharaan yang mendukung pelayanan terhadap total belanja BLUD paling sedikit 25% (dua puluh lima persen);dan
 - c. capaian nilai Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) dengan kategori baik.
- (5) Target pendapatan per triwulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a adalah target pendapatan yang tercantum pada Rencana Bisnis Anggaran (RBA) BLUD.
- (6) Besaran presentase Insentif Kinerja Organisasi diatur sebagai berikut:
 - a. untuk presentase belanja modal dan pemeliharaan yang mendukung pelayanan sebesar 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 31% (tiga puluh satu persen) dari total belanja BLUD, Insentif Kinerja Organisasi yang diberikan setinggi tingginya sebesar 3% (tiga persen) dari target pendapatan pertahun;
 - b. untuk presentase belanja modal dan pemeliharaan yang mendukung pelayanan sebesar 31% (tiga puluh satu persen) sampai dengan 35% (tiga puluh lima persen) dari total belanja BLUD, Insentif Kinerja Organisasi yang diberikan setinggi tingginya sebesar 4% (empat persen) dari target pendapatan pertahun;
 - c. untuk presentase belanja modal dan pemeliharaan yang mendukung pelayanan diatas 35% (tiga puluh lima persen) dari total belanja BLUD, insentif Kinerja Organisasi yang diberikan setinggi tingginya sebesar 5% (lima persen) dari target pendapatan pertahun.
- (7) Pemberian Insentif Kinerja Organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan setiap triwulan apabila pada :
 - a. triwulan I realisasi mencapai 15% (lima belas persen) dari target pendapatan BLUD yang ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
 - b. triwulan II realisasi mencapai 35% (tiga puluh lima persen) dari target pendapatan BLUD yang ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
 - c. triwulan III realisasi mencapai 65% (enam puluh lima persen) dari target pendapatan BLUD yang ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;dan

- d. triwulan IV realisasi mencapai 100% (seratus persen) dari target pendapatan BLUD yang ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (8) Besarnya Insentif Kinerja Organisasi ditetapkan setinggi-tingginya 5% (lima persen) dari target pendapatan BLUD yang ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
 - (9) Apabila target pendapatan suatu triwulan tidak tercapai, maka Insentif Kinerja Organisasi untuk triwulan tersebut dibayarkan pada triwulan berikutnya apabila telah mencapai target pendapatan triwulan yang ditentukan.
 - (10) Apabila target pendapatan pada akhir tahun anggaran tidak tercapai, tidak membatalkan Insentif Kinerja Organisasi yang sudah dibayarkan untuk triwulan sebelumnya.
 - (11) Apabila target pendapatan tercapai pada akhir tahun anggaran maka pembayaran Insentif Kinerja Organisasi dilakukan pada tahun anggaran berikutnya.
 - (12) Apabila target pendapatan terlampaui maka pembayaran Insentif Kinerja Organisasi sesuai dengan target pendapatan.
 - (13) Insentif Kinerja Organisasi diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD berdasarkan Keputusan Kepala Dinas.

BAB IX KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 34

- (1) Jika terjadi pergantian atau perubahan jabatan apabila pejabat baru dilantik/ditetapkan dan melaksanakan tugas pada atau sebelum tanggal 15 (lima belas) maka pejabat baru tersebut berhak atas pemberian Insentif pada jabatan baru, sedangkan apabila pejabat baru dilantik/ditetapkan dan melaksanakan tugas setelah tanggal 15 (lima belas) maka pejabat baru tersebut akan menerima Insentif jabatan baru mulai bulan berikutnya.
- (2) Pergantian atau perubahan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan dan ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (3) Kebenaran data secara formal maupun material menjadi tanggung jawab masing-masing Kepala Perangkat Daerah/Unit Kerja.

- (4) Apabila dalam 1 (satu) bulan terdapat libur atau cuti bersama maka kinerja yang dihargai sesuai dengan hari kerja efektif.
- (5) Untuk Jabatan Fungsional yang diampu oleh non fungsional (belum dilantik) atau jabatan fungsional non aktif maka kelas jabatan yang bersangkutan adalah satu tingkat di bawah jenjang jabatan fungsional ahli atau terampil terendah.
- (6) Dalam hal belum ditetapkan kelas jabatan dan/atau tidak tersedianya kotak/wadah jabatan pada peta jabatan, Insentif diberikan sebesar 100 % (seratus persen) dari nilai Insentif kelas jabatan terendah.

BAB X KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 35

- (1) Untuk perhitungan penerimaan Insentif Kinerja Individu bulan Januari dan Februari 2020, apabila isian kinerja sudah mencapai 6000 (enam ribu) menit diberikan Insentif Kinerja Individu sebesar 100% (seratus persen) untuk unsur Aktivitas Harian Jabatan.
- (2) Penerimaan Insentif Kinerja Individu bulan Januari 2020 akan diberikan bersamaan dengan penerimaan Insentif Kinerja Individu bulan Februari 2020.

BAB XI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 36

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, maka Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 49 Tahun 2019 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Bisnis pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 37

Peraturan Walikota ini berlaku sejak tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Yogyakarta.

Ditetapkan di Yogyakarta
pada tanggal 27 Januari 2020
WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI

Diundangkan di Yogyakarta
pada tanggal 27 Januari 2020
SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

Ttd

AMAN YURIADIJAYA
BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2020 NOMOR 14

LAMPIRAN I PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA
 NOMOR 14 TAHUN 2020
 TENTANG REMUNERASI PEJABAT PENGELOLA
 DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
 UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSAT BISNIS
 PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
 KOTA YOGYAKARTA

RINCIAN BESARAN INSENTIF KINERJA INDIVIDU
 BAGI PEJABAT PENGELOLA
 DAN PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
 UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSAT BISNIS
 PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
 KOTA YOGYAKARTA

JC	JABATAN	PENERIMAAN INSENTIF KINERJA INDIVIDU (Rp)
9	KA.UPT/Pemimpin BLUD	7.742.000,-
8	KA. SUB. BAG. TU UPT/Pejabat Keuangan	5.982.000,-
7	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Penyusunan Laporan, Koordinator Divisi Pengelolaan Kebersihan, Sarana Prasarana dan Keamanan (Pejabat Teknis) ,Koordinator Divisi Pemasaran dan Kerjasama (Pejabat Teknis)	4.572.000,-
6	Bendahara	3.689.000,-
5	Teknisi Produksi Multimedia dan Web	2.603.000,-
4	Pengadministrasi Kepegawaian, Pengadministrasi Sarana dan Prasarana, Pengolah Data Laporan Kas, Pengadministrasi Keuangan, Verifikator Keuangan, Teknisi Peralatan Listrik, dan Elektronika, Pengelola Kerjasama dan Investasi	2.272.000,-
3	Pengelola Bangunan Gedung	1.950.000,-
2	Pramu Bakti, Pramu Kebersihan, Petugas Keamanan	1.792.000,-

WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI

LAMPIRAN II PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA
 NOMOR 14 TAHUN 2020
 TENTANG REMUNERASI PEJABAT PENGELOLA DAN
 PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
 UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSAT BISNIS
 PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
 KOTA YOGYAKARTA

FORMULA DAN BESARAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENERIMAAN TUNJANGAN KINERJA

FORMULA = (NILAI JABATAN X IHNJ X FAKTOR PENYEIMBANG)

1. Pekerjaan Konstruksi

Pagu Anggaran	Nilai Jabatan	IHNJ	Faktor Penyeimbang	Orang/bulan
>15 M	104,17	Rp 5.760	1	Rp 600.000
>10 M - 15 M	83,33	Rp 5.760	1	Rp 480.000
>5 M - 10 M	62,50	Rp 5.760	1	Rp 360.000
>2,5 M - 5 M	57,29	Rp 5.760	1	Rp 330.000
>1 M - 2,5 M	52,08	Rp 5.760	1	Rp 300.000
>500 jt - 1 M	33,85	Rp 5.760	1	Rp 195.000
>200 jt - 500 jt	28,65	Rp 5.760	1	Rp 165.000

2. Pekerjaan Barang

Pagu Anggaran	Nilai Jabatan	IHNJ	Faktor Penyeimbang	Orang/bulan
>15 M	83,33	Rp 5.760	1	Rp 480.000
>10 M - 15 M	62,50	Rp 5.760	1	Rp 360.000
>5 M - 10 M	41,67	Rp 5.760	1	Rp 240.000
>2,5 M - 5 M	39,06	Rp 5.760	1	Rp 225.000
>1 M - 2,5 M	36,46	Rp 5.760	1	Rp 210.000
>500 jt - 1 M	23,44	Rp 5.760	1	Rp 135.000
>200 jt - 500 jt	20,83	Rp 5.760	1	Rp 120.000

3. Pekerjaan Jasa Lainnya

Pagu Anggaran	Nilai Jabatan	IHNJ	Faktor	Orang/bulan
---------------	---------------	------	--------	-------------

			Penyeimbang	
>15 M	83,33	Rp 5.760	1	Rp 480.000
>10 M - 15 M	62,50	Rp 5.760	1	Rp 360.000
>5 M - 10 M	41,67	Rp 5.760	1	Rp 240.000
>2,5 M - 5 M	39,06	Rp 5.760	1	Rp 225.000
>1 M - 2,5 M	36,46	Rp 5.760	1	Rp 210.000
>500 jt - 1 M	23,44	Rp 5.760	1	Rp 135.000
>200 jt - 500 jt	20,83	Rp 5.760	1	Rp 120.000

4. Pekerjaan Konsultansi

Pagu Anggaran	Nilai Jabatan	IHNJ	Faktor Penyeimbang	Orang/bulan
>15 M	83,33	Rp 5.760	1	Rp 480.000
>10 M - 15 M	62,50	Rp 5.760	1	Rp 360.000
>5 M - 10 M	41,67	Rp 5.760	1	Rp 240.000
>2,5 M - 5 M	39,06	Rp 5.760	1	Rp 225.000
>1 M - 2,5 M	36,46	Rp 5.760	1	Rp 210.000
>500 jt - 1 M	23,44	Rp 5.760	1	Rp 135.000
>200 jt - 500 jt	20,83	Rp 5.760	1	Rp 120.000
>100 jt - 200 jt	19,27	Rp 5.760	1	Rp 111.000
50 jt - 100 jt	17,19	Rp 5.760	1	Rp 99.000

WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI