



WALIKOTA YOGYAKARTA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA

NOMOR 41 TAHUN 2018

TENTANG

REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
BIDANG PENGELOLAAN TAMAN PINTAR PADA DINAS PARIWISATA

KOTA YOGYAKARTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa sebagai tindak lanjut dari Pasal 5 ayat (3) Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 110 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja dan berdasarkan hasil evaluasi terhadap Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 8 Tahun 2017 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah pada Bidang Pengelolaan Taman Pintar Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta, ada beberapa ketentuan dalam Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 8 Tahun 2017 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah pada Bidang Pengelolaan Taman Pintar Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta yang sudah tidak sesuai lagi, sehingga Peraturan Walikota tersebut perlu dicabut dan diganti;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota Yogyakarta tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Bidang Pengelolaan Taman Pintar pada Dinas Pariwisata 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 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);
3. 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);
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;
5. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta (Lembaran Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2016 Nomor 5);

6. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 110 Tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH BIDANG PENGELOLAAN TAMAN PINTAR PADA DINAS PARIWISATA 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, honorarium, bonus, jaminan sosial, dan/atau pesangon.
2. Gaji adalah imbalan berupa uang yang bersifat tetap yang diberikan kepada pegawai dan diterimakan setiap bulan.
3. Tunjangan adalah imbalan berupa uang yang dapat diterimakan setiap bulan untuk menunjang kinerja pegawai sehingga lebih produktif.
4. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan secara bulanan berdasarkan kinerja bulan sebelumnya kepada Pegawai diluar gaji, tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional dan tunjangan jabatan fungsional umum.
5. Honorarium adalah pembayaran atas jasa yang diberikan pada suatu kegiatan tertentu.
6. Bonus atas prestasi yang selanjutnya disebut Bonus adalah pemberian pendapatan tambahan yang diberikan dengan persyaratan tertentu.
7. Pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk Pengelola Dana Pesangon Tenaga Kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
8. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disingkat THR adalah Tunjangan Hari Raya Keagamaan.

9. Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Jaminan Sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
10. Upah Minimum Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku di Kota Yogyakarta.
11. Bobot Jabatan adalah bilangan yang menunjukkan tingkat beban kerja pada masing-masing jabatan Pegawai.
12. Nilai Jabatan adalah nilai kumulatif dari faktor jabatan yang mempengaruhi tinggi rendahnya jenjang jabatan berdasarkan informasi jabatan.
13. Kelas Jabatan adalah penentuan dan pengelompokan tingkat jabatan berdasarkan nilai suatu jabatan.
14. Nilai Rata-Rata Jabatan adalah nilai tengah dari penjumlahan nilai jabatan paling tinggi dengan nilai jabatan paling rendah pada kelas jabatan.
15. Indeks Harga Nilai Jabatan yang selanjutnya disingkat IHNJ adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap nilai jabatan.
16. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
17. Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau ketrampilan untuk mencapai tujuan organisasi.
18. Pejabat Struktural adalah Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.
19. Pejabat Fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan fungsional di Pemerintah Kota Yogyakarta.
20. Badan Layanan Umum Daerah Taman Pintar yang selanjutnya disebut BLUD adalah Badan Layanan Umum Daerah Bidang Pengelolaan Taman Pintar pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta.

21. Dewan Pengawas Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Dewan Pengawas adalah organ yang ditunjuk oleh Walikota untuk melakukan pengawasan terhadap pengelolaan Badan Layanan Umum Daerah.
22. Sekretaris Dewan Pengawas Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Sekretaris Dewan Pengawas adalah organ diluar Dewan Pengawas Badan Layanan Umum Daerah yang ditunjuk oleh Walikota untuk membantu kelancaran tugas Dewan Pengawas Badan Layanan Umum Daerah.
23. Kepala Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Kepala BLUD adalah Kepala Badan Layanan Umum Daerah Bidang Pengelolaan Taman Pintar pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta.
24. Pegawai Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Pegawai BLUD adalah Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Bidang Pengelolaan Taman Pintar pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil Badan Layanan Umum Daerah.
25. Pegawai Negeri Sipil Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat PNS BLUD adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Badan Layanan Umum Daerah Bidang Pengelolaan Taman Pintar pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta.
26. Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Pegawai Non PNS BLUD adalah Pegawai yang bekerja pada Badan Layanan Umum Daerah Bidang Pengelolaan Taman Pintar pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta, terdiri dari Pegawai Tetap dan Tidak Tetap.
27. Pegawai Tetap adalah pegawai yang diikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
28. Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang diikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didalamnya termasuk Tenaga Bantuan.
29. Daerah adalah Kota Yogyakarta.
30. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
31. Walikota adalah Walikota Yogyakarta.

Pasal 2

Remunerasi bertujuan untuk memberikan imbalan secara proporsional, adil, dan layak sehingga mampu mendorong produktivitas.

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 berdasar besaran pendapatan jasa layanan BLUD;
 - b. kesetaraan yang memperhatikan pelayanan sejenis; dan
 - c. kepatutan yang disesuaikan dengan kemampuan dalam memberikan imbalan kepada pegawai dan kebutuhan pengembangan BLUD.
- (3) Asas pendistribusian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan proporsionalitas berdasarkan nama jabatan, nilai jabatan dan kelas jabatan, indeks harga nilai jabatan, faktor penyeimbang, prestasi kerja, dan kemampuan keuangan BLUD.

BAB II SUMBER DANA

Pasal 4

Sumber dana Remunerasi berasal dari:

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

BAB III PENERIMA

Pasal 5

Remunerasi diberikan bagi:

- a. Dewan Pengawas;
- b. Sekretaris Dewan Pengawas; dan
- c. Pegawai BLUD.

BAB IV
REMUNERASI
Bagian Kesatu
Bentuk
Pasal 6

- (1) Remunerasi yang diberikan kepada PNS BLUD berbentuk:
 - a. Gaji;
 - b. Tunjangan yang melekat pada gaji;
 - c. Tunjangan Kinerja;
 - d. Jaminan Sosial; dan
 - e. Bonus.

- (2) Remunerasi yang diberikan kepada pegawai Non PNS BLUD yang berstatus Pegawai Tetap berbentuk:
 - a. Gaji;
 - b. Tunjangan Kinerja;
 - c. THR;
 - d. Jaminan Sosial;
 - e. Bonus; dan
 - f. Pesangon.

- (3) Remunerasi yang diberikan kepada pegawai Non PNS BLUD yang berstatus Pegawai Tidak Tetap berbentuk:
 - a. Gaji;
 - b. Tunjangan Kinerja;
 - c. THR;
 - d. Jaminan Sosial; dan
 - e. Bonus.

- (4) Remunerasi yang diberikan kepada Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas berupa Honorarium.

Bagian Kedua

Gaji

Pasal 7

- (1) Gaji untuk PNS BLUD diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Gaji untuk Pegawai Non PNS BLUD diberikan dengan mempertimbangkan besarnya UMK.
- (3) Gaji untuk Pegawai Non PNS BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas 3 (tiga) kelas berdasarkan kebutuhan kompetensi jabatan yang meliputi:
 - a. kebutuhan kompetensi jabatan Sekolah Menengah Umum/ sederajat diberikan Gaji sebesar 100% (seratus persen) dari UMK.
 - b. kebutuhan kompetensi jabatan Diploma III diberikan Gaji sebesar 110% (seratus sepuluh persen) dari UMK.
 - c. kebutuhan kompetensi jabatan Strata I diberikan Gaji sebesar 120% (seratus dua puluh persen) dari UMK.
 - d. kebutuhan kompetensi jabatan Strata 2 diberikan Gaji sebesar 125% (seratus dua puluh lima persen) dari UMK.
- (4) Sebagian dari Gaji Pegawai Non PNS BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dimanfaatkan untuk pembayaran Jaminan Sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal Pegawai Non PNS BLUD tidak dapat melakukan pekerjaan karena menderita sakit berkepanjangan dan dirawat di rumah sakit atau di rumah atau dibawah pengawasan dokter, maka Gaji yang dibayarkan sebagai berikut:
 - a. 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari Gaji;
 - b. 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari Gaji;
 - c. 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh persen) dari Gaji; dan
 - d. bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari Gaji.

Bagian Ketiga

Tunjangan

Paragraf 1

Bentuk

Pasal 8

- (1) Tunjangan yang diberikan kepada PNS BLUD dalam bentuk:
 - a. Tunjangan yang melekat pada gaji; dan

- b. Tunjangan Kinerja;
- (2) Tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Non PNS BLUD dalam bentuk:
- a. Tunjangan Kinerja; dan
 - b. THR.

Paragraf 2
Tunjangan yang Melekat pada Gaji
Pasal 9

Tunjangan yang melekat pada Gaji PNS BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3
Tunjangan Kinerja
Pasal 10

- (1) Tunjangan Kinerja bagi PNS BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b dan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Non PNS BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a diberikan sebanyak 1 (satu) kali setiap bulan atau 12 (dua belas) kali dalam 1 (satu) Tahun Anggaran.
- (2) Pemberian Tunjangan Kinerja Tahun Anggaran berjalan berdasarkan pada UMK Tahun sebelumnya.

BAB V
INDIKATOR TUNJANGAN KINERJA
Pasal 11

- (1) Perhitungan Tunjangan Kinerja berdasarkan indikator:
 - a. nama jabatan;
 - b. Nilai Jabatan dan Kelas Jabatan;
 - c. Indeks Harga Nilai Jabatan; dan
 - d. faktor penyeimbang.
- (2) Nama jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berdasarkan pada Keputusan Walikota yang mengatur mengenai analisa jabatan.

BAB VI
PENGHITUNGAN BESARAN TUNJANGAN KINERJA

Pasal 12

- (1) Besaran Tunjangan Kinerja untuk setiap jabatan dihitung dengan rumus sebagai berikut:

| |
|---|
| Nilai Rata-Rata jabatan x IHNJ x Faktor penyeimbang |
|---|

- (2) Nilai Rata-Rata Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan terendah sebesar 273 (dua ratus tujuh puluh tiga) berdasarkan hasil evaluasi jabatan.
- (3) IHNJ sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihitung berdasarkan UMK pada tahun berjalan dibagi Nilai Rata-Rata Jabatan terendah.
- (4) Faktor penyeimbang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan angka yang digunakan untuk mencari keseimbangan perbandingan Tunjangan Kinerja kelas tertinggi dengan Tunjangan Kinerja kelas terendah.
- (5) Besaran penerimaan Tunjangan Kinerja diberikan dengan pembulatan ribuan kebawah.
- (6) Rincian besaran Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB VII

TAMBAHAN NILAI DALAM PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA

Pasal 13

- (1) Pegawai yang berkedudukan sebagai pejabat pembuat komitmen pada pekerjaan pengadaan barang/jasa dengan nilai lelang dan dilaksanakan dengan metode lelang umum, lelang sederhana, pemilihan langsung, seleksi sederhana, seleksi umum diberikan tambahan besaran penerimaan Tunjangan Kinerja berdasarkan jenjang nilai lelang dan masa pelaksanaan pekerjaan.
- (2) Pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan melalui Sistem Informasi Manajemen Pelaporan.
- (3) Formula dan besaran pemberian tambahan penerimaan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB VIII
PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA
Bagian Kesatu
Umum
Pasal 14

- (1) Tunjangan Kinerja diberikan kepada Pegawai BLUD.
- (2) Pegawai PNS BLUD diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 70% (tujuh puluh persen) untuk jabatan struktural dan 80% (delapan puluh persen) untuk jabatan fungsional umum dari rincian besaran Tunjangan Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (3) Pegawai Non PNS BLUD diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 80% (delapan puluh persen) untuk Pegawai Tetap dan 60% (enam puluh persen) untuk Pegawai Tidak Tetap dari rincian besaran Tunjangan Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (4) Bobot komponen teknis yang harus terpenuhi untuk pemberian Tunjangan Kinerja sebesar 100% (seratus persen) berdasarkan pada rincian besaran Tunjangan Kinerja sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini, meliputi:
 - a. presensi dengan bobot 60% (enam puluh persen);
 - b. penilaian kinerja pegawai 360° (tiga ratus enam puluh derajat) dengan bobot 20% (dua puluh persen); dan
 - c. capaian kinerja organisasi dengan bobot 20% (dua puluh persen).
- (5) Presensi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a didasarkan pada perekaman kehadiran setiap hari kerja yang dilakukan pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja.
- (6) Penilaian kinerja pegawai 360° (tiga ratus enam puluh derajat) sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b, dilaksanakan oleh atasan, teman sejawat, dan bawahan yang dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali untuk setiap pegawai.
- (7) Capaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c didasarkan pada realisasi fisik dan realisasi keuangan yang dilakukan setiap 1 (satu) bulan.

Bagian Kedua
Pengurangan
Paragraf 1
Faktor Pengurang
Pasal 15

Faktor pengurang pemberian Tunjangan Kinerja terdiri atas:

- a. presensi;
- b. penilaian kinerja pegawai 360° (tiga ratus enam puluh derajat); dan
- c. capaian kinerja organisasi.

Paragraf 2
Presensi
Pasal 16

Pengurangan pemberian Tunjangan Kinerja berdasarkan presensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf a sebagai berikut:

- a. pegawai yang tidak masuk kerja karena cuti tahunan atau cuti sakit sampai dengan 6 (enam) hari kerja tidak dikenakan pengurangan Tunjangan Kinerja;
- b. pegawai yang tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a apabila lebih dari 6 (enam) hari kerja berturut-turut, maka selebihnya dilakukan pengurangan sebesar 4 % (empat persen) untuk setiap 1 (satu) hari kelebihannya;
- c. pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dilakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 10 % (sepuluh persen) untuk setiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja;
- d. pegawai yang tidak masuk kerja dengan keterangan/izin dianggap sebagai cuti tahunan dan mengurangi hak cuti tahunan;
- e. pegawai yang terlambat masuk kerja akan dilakukan pengurangan Tunjangan Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

| KETERLAMBATAN (TL) | LAMA TERLAMBAT | PROSENTASE PENGURANGAN (per hari) |
|-----------------------|--------------------------|---|
| TL 1 | 1 menit s.d. ≤ 30 menit | 0,5 % |
| TL 2 | 31 menit s.d. ≤ 60 menit | 1 % |

| | | |
|------|--|-------|
| TL 3 | 61 menit s.d. ≤ 90 menit | 1,5 % |
| TL 4 | 91 menit s.d. 120 menit | 2 % |
| TL 5 | ≥ 121 menit dan atau tidak melakukan perekaman kehadiran | 4 % |

- f. Pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya dilakukan pengurangan Tunjangan Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

| PULANG SEBELUM WAKTU (PSW) | LAMA PULANG SEBELUM WAKTUNYA | PROSENTASE PENGURANGAN (per hari) |
|----------------------------|--|-----------------------------------|
| PSW 1 | 1 menit s.d ≤ 30 menit | 0,5 % |
| PSW 2 | 31 menit s.d ≤ 60 menit | 1 % |
| PSW 3 | 61 menit s.d ≤ 90 menit | 1,5 % |
| PSW 4 | 91 menit s.d ≤ 120 menit | 2 % |
| PSW 5 | ≥ 121 menit dan atau tidak melakukan perekaman kehadiran | 4 % |

- g. Pengurangan Tunjangan Kinerja bagi pegawai yang terlambat masuk kerja sebagaimana dimaksud pada huruf e dan pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya sebagaimana dimaksud pada huruf f dikecualikan bagi pegawai yang melaksanakan tugas luar dan dibuktikan dengan disposisi, surat tugas, undangan, dan/atau bukti pendukung lainnya yang sah.

Paragraf 3
Penilaian Kinerja

Pasal 17

- (1) Penilaian kinerja pegawai 360° (tiga ratus enam puluh derajat) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali pada bulan Juni dan bulan Desember.

(2) Bobot pengurangan pemberian Tunjangan Kinerja berdasarkan penilaian kinerja pegawai ditetapkan sebagai berikut:

| NO. | NILAI KINERJA PEGAWAI | BOBOT KINERJA PEGAWAI |
|-----|-----------------------|-----------------------|
| 1. | $80 \leq x \leq 100$ | 100% |
| 2. | $70 \leq x < 80$ | 90% |
| 3. | $60 \leq x < 70$ | 80% |
| 4. | $50 \leq x < 60$ | 70% |
| 5. | kurang dari 50 | 20% |

Paragraf 4
Capaian Kinerja Organisasi
Pasal 18

- (1) Pengurangan pemberian Tunjangan Kinerja dengan bobot capaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf c diukur berdasarkan penilaian capaian kinerja BLUD yang dilakukan setiap 1 (satu) bulan sekali meliputi realisasi:
 - a. fisik sebesar 50% (lima puluh persen); dan
 - b. keuangan dari belanja langsung sebesar 50% (lima puluh persen).
- (2) Laporan realisasi fisik dan realisasi keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lambat dilaporkan pada tanggal 5 (lima) setiap bulan melalui Sistem Informasi Manajemen Pelaporan.
- (3) Bobot pengurangan pemberian Tunjangan Kinerja berdasarkan capaian kinerja organisasi ditetapkan sebagai berikut:

| Interval Nilai | Predikat Kerja | Bobot Kinerja |
|-----------------------|----------------|---------------|
| $80\% < x \leq 100\%$ | Sangat Tinggi | 100% |
| $70\% < x \leq 80\%$ | Tinggi | 98% |
| $60\% < x \leq 70\%$ | Sedang | 96% |
| $50\% < x \leq 60\%$ | Rendah | 94% |
| $X \leq 50\%$ | Sangat Rendah | 92% |

Paragraf 5

Cuti

Pasal 19

Bagi Pegawai BLUD yang menjalani cuti sakit, Tunjangan Kinerja dibayarkan dengan persentase sebagai berikut:

- a. sakit selama 1 (satu) hari sampai dengan 30 (tiga puluh) hari sebesar 100% (seratus persen);
- b. sakit selama 31 (tiga puluh satu) hari sampai dengan 60 (enam puluh) hari dipotong 2% (dua persen) per hari;
- c. sakit selama 61 (enam puluh satu) hari sampai dengan 180 (seratus delapan puluh) hari Tunjangan Kinerja diberikan sebesar 20% (dua puluh persen) untuk setiap bulan; dan
- d. sakit lebih dari 180 (seratus delapan puluh) hari Tunjangan Kinerja diberikan sebesar 10% (sepuluh persen) untuk setiap bulan.

Paragraf 6

Hukuman Disiplin

Pasal 20

(1) Pengurangan Tunjangan Kinerja bagi PNS BLUD yang dikenai hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan diatur sebagai berikut:

a. hukuman disiplin tingkat ringan sebesar:

1. 20% (dua puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan;
2. 30% (tiga puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis; atau
3. 40% (empat puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.

b. hukuman disiplin tingkat sedang sebesar:

1. 40% (empat puluh persen) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
2. 50% (lima puluh persen) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; atau

3. 60% (enam puluh persen) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

c. hukuman disiplin tingkat berat sebesar:

1. 60% (enam puluh persen) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

2. 70% (tujuh puluh persen) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;

3. 80% (delapan puluh persen) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan; atau

4. 100% (seratus persen) jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat.

(2) Pengurangan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Non PNS BLUD yang dikenai hukuman disiplin diatur sebagai berikut:

a. hukuman disiplin tingkat ringan sebesar:

1. 20% (dua puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan;

2. 30% (tiga puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis; atau

3. 40% (empat puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.

b. hukuman disiplin tingkat sedang sebesar 40% (empat puluh persen) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.

c. hukuman disiplin tingkat berat sebesar:

1. 60% (enam puluh persen) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan Kelas Jabatan selama 3 (tiga) tahun; atau

2. 100% (seratus persen) jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat.

Bagian Ketiga
Penghentian Penghitungan Tunjangan Kinerja
Pasal 21

- (1) Penghitungan Tunjangan Kinerja dihentikan apabila Pegawai:
- a. meninggal dunia;
 - b. tugas belajar;
 - c. diklat yang merupakan rangkaian tugas belajar;
 - d. bebas tugas;
 - e. diperbantukan pada instansi di luar Pemerintah Daerah;
 - f. berstatus sebagai pegawai titipan yang bekerja diluar Pemerintah Daerah;
 - g. mutasi keluar Pemerintah Daerah terhitung sejak tanggal melaksanakan tugas ditetapkan;
 - h. tidak hadir tanpa keterangan lebih dari 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) bulan;
 - i. cuti alasan penting, cuti melahirkan, cuti di luar tanggungan negara, atau cuti besar;
 - j. diberhentikan sementara;
 - k. tidak melakukan perekaman kehadiran dan tidak melampirkan surat pernyataan tidak melakukan perekaman kehadiran lebih dari 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) bulan; atau
 - l. memasuki pensiun sesuai dengan tanggal melaksanakan tugas Surat Keputusan pensiun.
- (2) Penghentian penghitungan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberlakukan apabila pegawai yang bersangkutan kembali menjalankan tugas semula.

Bagian Keempat
Perubahan Nama Jabatan dan Kelas Jabatan
Pasal 22

Dalam hal terjadi perubahan nama jabatan dan Kelas Jabatan bagi Pegawai BLUD, penyesuaian Tunjangan Kinerjanya dibayarkan setelah 1 (satu) bulan melaksanakan ketugasan pada nama jabatan dan kelas jabatan baru.

BAB IX
Tunjangan Hari Raya
Pasal 23

- (1) THR diberikan kepada Pegawai Non PNS BLUD yang telah memiliki masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (2) THR dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum Hari Raya Idul Fitri bagi pegawai yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi pegawai yang beragama Kristen Katholik dan Protestan, Hari Raya Nyepi bagi pegawai beragama Hindu, dan Hari Raya Waisak bagi pegawai yang beragama Budha.
- (3) Besaran THR yang diberikan kepada Pegawai Non PNS BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sebagai berikut:
 - a. Pegawai Non PNS BLUD yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih diberikan THR sebesar 1 (satu) bulan gaji; dan
 - b. Pegawai Non PNS BLUD yang mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan proporsional dengan masa kontrak kerja yaitu dengan perhitungan masa kontrak kerja dibagi 12 (dua belas) dikalikan 1 (satu) bulan gaji.

BAB X
HONORARIUM
Pasal 24

Besaran Honorarium bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas diatur sebagai berikut:

- a. Ketua Dewan Pengawas paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari gaji Kepala BLUD;
- b. Anggota Dewan Pengawas paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari gaji Kepala BLUD; dan
- c. Sekretaris Dewan Pengawas paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari gaji Kepala BLUD.

BAB XI
JAMINAN SOSIAL
Pasal 25

- (1) Jaminan Sosial diberikan pada Pegawai BLUD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) BLUD berkewajiban untuk membayar iuran Jaminan Sosial bagi Pegawai BLUD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XII
BONUS
Pasal 26

- (1) Pegawai BLUD dapat diberikan tambahan pendapatan berupa Bonus.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian Bonus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

BAB XIII
PESANGON
Pasal 27

Pegawai Non PNS BLUD yang berstatus Pegawai Tetap diberhentikan dengan hormat sampai dengan usia 56 (lima puluh enam) tahun dan diberikan Pesangon yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Kepala BLUD dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
PENILAIAN KINERJA DAN HUKUMAN DISIPLIN
Pasal 28

- (1) Penilaian kinerja Pegawai BLUD dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS.
- (2) Mekanisme penjatuhan hukuman disiplin Pegawai BLUD disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan.

BAB XV
PELAKSANAAN
Pasal 29

Pelaksanaan pemberian Remunerasi dihitung mulai Januari 2018.

BAB XVI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 30

Dengan diberlakukannya Peraturan Walikota ini, maka pemberian Remunerasi untuk bulan Januari 2018 sampai dengan berlakunya Peraturan Walikota ini dengan memperhitungkan selisih besaran Remunerasi yang telah diterimakan.

BAB XVII
PENUTUP

Pasal 31

Dengan berlakunya Peraturan Walikota ini, maka Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 8 Tahun 2017 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah pada Bidang Pengelolaan Taman Pintar Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 32

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Yogyakarta
pada tanggal 6 Juni 2018
WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI

Diundangkan di Yogyakarta
pada tanggal 6 Juni 2018
SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

ttd

TITIK SULASTRI

BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2018 NOMOR 41

LAMPIRAN I PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA
NOMOR 41 TAHUN 2018
TENTANG REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH BIDANG PENGELOLAAN TAMAN PINTAR
PADA DINAS PARIWISATA KOTA YOGYAKARTA.

RINCIAN BESARAN TUNJANGAN KINERJA

BESARAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI BIDANG PENGELOLAAN TAMAN PINTAR

| JC | JABATAN | PENERIMAAN TUNJANGAN KINERJA (Rp) |
|-----------|---|--|
| 12B | KA.BIDANG | 10,200,000 |
| 9A | KA. SEKSI | 7,370,000 |
| 7B | JFU Analis | 4,950,000 |
| 6B | Bendahara, Perancang Desain Pameran | 3,800,000 |
| 5B | JFU Pengelola Keuangan, Pengelola Pendapatan, Pengelola Akuntansi, Pengelola Bangunan Gedung, Pengelola Penataan Sarana dan Prasana, Teknisi Elektronika, Teknisi Instrumen, Pengelola Informasi Kerjasama dan Koordinator | 3,000,000 |
| 4B | JFU Pengadministrasi Kepegawaian, Pengadministrasi Keuangan, Verifikator Keuangan, Pengadministrasi Penerimaan, Pengadministrasi Sarana & Prasarana, Pengelola Layanan Operasional, Pengelola Perpustakaan, Pengadministrasi data penyajian dan publikasi, Juru informasi dan komunikasi, Pengelola Pemasaran | 2,470,000 |
| 3B | JFU Pengadministrasi Umum, Pengelola Penyajian dan Layanan Edukasi, Pengemudi | 2,100,000 |
| 2B | JFU Pramü Bakti, Pramü Kebersihan, Pramü Taman, Petugas Keamanan | 1,750,000 |

WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI

LAMPIRAN II PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA
 NOMOR 41 TAHUN 2018
 TENTANG REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM
 DAERAH BIDANG PENGELOLAAN TAMAN PINTAR
 PADA DINAS PARIWISATA 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 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 |

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