



WALIKOTA YOGYAKARTA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA
NOMOR 8 TAHUN 2019

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 berdasarkan Pasal 28 ayat (3) Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 48 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja, bagi Pegawai PNS BLUD Bidang Pengelolaan Taman Pintar pada Dinas Pariwisata, pemberian TPP mulai tahun anggaran 2019 dibebankan seluruhnya pada anggaran remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Taman Pintar;
- b. bahwa berdasarkan evaluasi terhadap Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 41 Tahun 2018 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Bidang Pengelolaan Taman Pintar pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta, beberapa ketentuan dalam Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 41 Tahun 2018 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Bidang Pengelolaan Taman Pintar pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta sudah tidak sesuai lagi, sehingga Peraturan Walikota tersebut perlu dicabut dan diganti;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b, perlu menetapkan Peraturan Walikota 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 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 tentang Pedoman Analisis Jabatan;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Pemerintah dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan;

7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2012 Tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Pemerintah dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Pemerintah dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 716/PMK.05/2017 tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah;
12. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta (Lembaran Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2016 Nomor 5);
13. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 23 Tahun 2007 tentang Penilaian Kinerja Pegawai sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 23 Tahun 2007 tentang Penilaian Kinerja Pegawai;
14. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 9 Tahun 2017 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Badan Layanan Umum Daerah Bidang Pengelolaan Taman Pintar pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta;
15. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 61 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta;
16. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 48 Tahun 2018 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 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 dan atau Calon 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 Pegawai BLUD.

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
BENTUK REMUNERASI

Pasal 6

- (1) Remunerasi yang diberikan kepada PNS BLUD berbentuk:
 - a. Gaji;
 - b. Tunjangan yang melekat pada gaji;
 - c. Tunjangan Kinerja;
 - d. Jaminan Sosial;
 - e. Bonus; dan
 - f. Pensiun
- (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.
- (5) Pemberian gaji, tunjangan yang melekat pada gaji, jaminan sosial dan pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

GAJI

Pasal 7

- (1) Gaji untuk PNS BLUD diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Gaji untuk Pegawai Non PNS BLUD diberikan dengan memperhitungkan 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 130% (seratus tiga puluh 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 dibawah pengawasan dokter, maka gajinya dibayarkan dengan ketentuan 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.
- (6) Gaji ketigabelas dan keempatbelas dapat diberikan kepada Pegawai BLUD sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kemampuan keuangan BLUD.

BAB VI
TUNJANGAN YANG MELEKAT PADA GAJI

Pasal 8

Tunjangan yang melekat pada Gaji PNS BLUD diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
TUNJANGAN KINERJA
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 9

- (1) Tunjangan Kinerja bagi Pegawai BLUD diberikan sebanyak 1 (satu) kali setiap bulan atau 12 (dua belas) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran.
- (2) Perhitungan pemberian Tunjangan Kinerja pada tahun anggaran berjalan berdasarkan UMK yang berlaku pada tahun tersebut.

Bagian Kedua
Pemberian Tunjangan Kinerja

Pasal 10

- (1) Tunjangan Kinerja diberikan kepada Pegawai BLUD dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pegawai PNS BLUD diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 100% (seratus persen).
 - b. Pegawai Non PNS BLUD diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 80% (delapan puluh persen) untuk Pegawai Tetap dan sebesar 60% (enam puluh persen) untuk Pegawai Tidak Tetap.
 - c. Calon Pegawai Negeri Sipil diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 50% (lima puluh persen), sampai dengan yang bersangkutan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Tunjangan Kinerja ketigabelas dan keempatbelas dapat diberikan kepada Pegawai BLUD sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kemampuan BLUD dengan basis perhitungan realisasi pemberian Tunjangan Kinerja bulan sebelumnya.
- (3) Pemberian Tunjangan Kinerja pada tahun berikutnya dapat menyesuaikan UMK yang berlaku pada tahun berjalan.

Bagian Ketiga
Parameter Tunjangan Kinerja

Pasal 11

- (1) Perhitungan Tunjangan Kinerja berdasarkan parameter:
 - 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.
- (3) Nilai jabatan dan kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berdasarkan pada Keputusan Walikota.
- (4) Indeks Harga Nilai Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dihitung berdasarkan Upah Minimum Kota (UMK) pada tahun berjalan.

Bagian Keempat
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.
- (6) Besaran penerimaan Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada tahun 2019 tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (7) Penghitungan besaran Tunjangan Kinerja menyesuaikan UMK yang berlaku pada tahun berjalan serta perubahan-perubahan yang terkait dengan indikator Tunjangan Kinerja dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD.

Bagian Kelima
Indikator

Pasal 13

- 1) Tunjangan Kinerja diberikan penuh apabila memenuhi 100% (seratus persen) bobot indikator, meliputi:
 - a. Indikator Statis dengan bobot 50% (lima puluh persen), meliputi:
 1. presensi dengan bobot 40% (empat puluh persen);
 2. penilaian kinerja pegawai 360° (tiga ratus enam puluh derajat) dengan bobot 30% (tiga puluh persen); dan
 3. capaian kinerja organisasi dengan bobot 30% (tiga puluh persen).
 - b. Indikator Dinamis yaitu Aktivitas Harian Jabatan dengan bobot 50% (lima puluh persen).
- 2) Presensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a angka 1 didasarkan pada perekaman kehadiran setiap hari kerja yang dilakukan pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja.
- 3) Penilaian kinerja pegawai 360° (tiga ratus enam puluh derajat) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a angka 2, dilaksanakan oleh atasan, teman sejawat, dan bawahan yang dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali untuk setiap pegawai.
- 4) Capaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a angka 3 didasarkan pada realisasi fisik sebesar 50% (lima puluh persen) dan realisasi keuangan dari belanja langsung sebesar 50% (lima puluh persen) yang dilakukan setiap 1 (satu) bulan dan paling lambat dilaporkan pada tanggal 5 (lima) setiap bulan melalui Sistem Informasi Manajemen Pelaporan.
- 5) Aktivitas Harian Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b didasarkan pada kegiatan uraian tugas jabatan dalam hari kerja dengan waktu kerja efektif dalam 1 (satu) bulan yang divalidasi oleh atasan langsung.

Bagian Keenam
Pengurangan Tunjangan Kinerja

Pasal 14

Faktor pengurang pemberian Tunjangan Kinerja terdiri atas:

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

Pasal 15

Pengurangan untuk komponen presensi sebagaimana dimaksud pada Pasal 14 huruf a dilakukan dengan ketentuan:

a. 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. 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. 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. 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 Tunjangan Kinerja sebesar 4% (empat persen) untuk tiap hari tidak masuk kerja.

e. Pegawai BLUD yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dilakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 20 % (dua puluh persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

f. Pegawai BLUD yang tidak masuk kerja dengan keterangan (izin) dianggap sebagai cuti tahunan dan mengurangi hak cuti tahunan.

g. 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. 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. Bukti pendukung lainnya yang sah sebagaimana dimaksud pada huruf g dan h adalah surat pernyataan yang diatur dalam Keputusan Kepala BLUD tersendiri.

Pasal 16

(1) Bobot pengurangan pemberian Tunjangan Kinerja untuk komponen Penilaian Kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada pasal 14 huruf b ditetapkan sebagai berikut:

NO.	NILAI KINERJA PEGAWAI	PERSENTASE PENGURANGAN
1.	$80 \leq x \leq 100$	0%
2.	$70 \leq x < 80$	20%
3.	$60 \leq x < 70$	30%
4.	$50 \leq x < 60$	40%
5.	kurang dari 50	50%

Pasal 17

(1) Bobot pengurangan pemberian Tunjangan Kinerja untuk komponen Capaian Kinerja Organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf c diukur

berdasarkan penilaian capaian kinerja BLUD yang dilakukan setiap 1 (satu) bulan sekali 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	4%
$50\% < x \leq 60\%$	Rendah	6%
$X \leq 50\%$	Sangat Rendah	8%

Pasal 18

(1) Pengurangan Tunjangan Kinerja bagi PNS BLUD yang dikenai hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf d sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan diatur sebagai berikut:

a. hukuman disiplin tingkat ringan sebesar:

1. 40% (empat puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan;
2. 45% (empat puluh lima persen) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis; atau
3. 50% (lima puluh persen) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.

b. hukuman disiplin tingkat sedang sebesar:

1. 55% (lima puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala;
2. 60% (enam puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat; atau
3. 65% (enam puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

c. hukuman disiplin tingkat berat sebesar:

1. 70% (tujuh puluh persen) selama 36 (tiga puluh enam) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
2. 75% (tujuh puluh lima persen) selama 36 (tiga puluh enam) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; atau
3. 80% (delapan puluh persen) selama 36 (tiga puluh enam) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan; atau

(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 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 Ketujuh
Penghentian Pemberian Tunjangan Kinerja

Pasal 19

- (1) Pemberian Tunjangan Kinerja dihentikan sementara apabila Pegawai PNS 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 yang bekerja di luar Pemerintah Daerah;
 - 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 Tunjangan Kinerja dihentikan apabila Pegawai PNS BLUD :
- a. meninggal dunia;
 - b. bebas tugas;
 - c. mutasi keluar Pemerintah Daerah terhitung sejak Tanggal Melaksanakan Tugas (TMT) ditetapkan;

- d. memasuki pensiun sesuai dengan mulai Tanggal Surat Keputusan pensiun.
- (3) Penghentian sementara pemberian Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberlakukan apabila pegawai yang bersangkutan kembali menjalankan tugas.
 - (4) Apabila dalam kasus pegawai meninggal dalam bulan berjalan maka kepada yang bersangkutan diberikan Tunjangan Kinerja penuh tanpa potongan.
 - (5) Pegawai yang meninggal dunia pada saat menjalankan tugas, diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 3 (tiga) kali penerimaan bulan sebelumnya dan tanpa potongan pajak penghasilan.
 - (6) Pegawai yang meninggal dunia bukan pada saat menjalankan tugas, diberikan Tunjangan Kinerja sebesar 1 (satu) kali penerimaan bulan sebelumnya dan tanpa potongan pajak penghasilan

Pasal 20

- (1) Pemberian Tunjangan Kinerja dihentikan sementara apabila Pegawai Non PNS BLUD :
 - a. tidak hadir tanpa keterangan lebih dari 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) bulan;
 - b. tidak melakukan perekaman kehadiran dan tidak melampirkan surat pernyataan tidak melakukan perekaman kehadiran lebih dari 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) bulan;
 - c. cuti melahirkan;
 - d. tidak masuk kerja karena cuti sakit lebih dari 2(dua) bulan.
- (2) Pemberian Tunjangan Kinerja dihentikan apabila Pegawai Non PNS BLUD:
 - a. meninggal dunia;
 - b. diberhentikan dari Pegawai Non PNS BLUD; dan
 - c. memasuki batas usia pensiun dan atau pemberhentian sesuai dengan TMT SK pensiun dan atau pemberhentian.
- (3) Penghentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberlakukan apabila Pegawai Non PNS BLUD yang bersangkutan kembali menjalankan tugas semula.
- (4) Apabila dalam kasus Pegawai Non PNS BLUD meninggal dalam bulan berjalan maka kepada yang bersangkutan diberikan Tunjangan Kinerja penuh tanpa potongan.
- (5) Apabila dalam kasus Pegawai Non PNS BLUD meninggal dunia dalam melaksanakan tugas diberikan Tunjangan Kinerja sebesar penerimaan bulan sebelumnya sebanyak 4 kali tanpa potongan pajak penghasilan.
- (6) Pemberian Tunjangan Kinerja sebagaimana dimaksud ayat (5) diberikan setelah ditetapkan Keputusan Kepala BLUD tentang Penetapan Meninggal Dunia bagi Pegawai Non PNS BLUD.

- (7) Apabila dalam kasus Pegawai Non PNS BLUD meninggal dunia tidak dalam melaksanakan tugas diberikan Tunjangan Kinerja sebesar penerimaan bulan sebelumnya sebanyak 1 kali tanpa potongan pajak penghasilan.

BAB VIII TUNJANGAN HARI RAYA

Pasal 21

- (1) THR diberikan kepada Pegawai 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 PNS BLUD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) 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 IX HONORARIUM

Pasal 22

Besaran Honorarium bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas ditetapkan 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 23

- (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 24

- (1) Pegawai BLUD dapat diberikan tambahan pendapatan berupa Bonus.
- (2) Bonus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan atas dasar prestasi yang dicapai oleh BLUD dengan memperhatikan indikator sebagai berikut :
 - a. pencapaian target pendapatan dalam tahun anggaran;
 - b. pencapaian target pengunjung dalam tahun anggaran; dan
 - c. indeks kepuasan pada periode pertengahan tahun anggaran.
- (3) Besaran persentase bonus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah memenuhi indikator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah sebagai berikut:

Indikator	Pencapaian	Persentase Bonus
Target Pendapatan Tahun ke – N	≥100%	5% x Target pendapatan Tahun ke – N
Target Pengunjung Tahun ke – N	≥90%	
Indeks Kepuasan pada pertengahan Tahun ke – N	≥80%	

- (4) Bonus diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah memenuhi capaian indikator dengan besaran persentase sebagaimana dimaksud pada ayat (3);
- (5) Penghitungan besaran pemberian bonus bagi Pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Kepala BLUD dengan formula sebagai berikut:

$$\text{Bonus} = \text{Job Value Tertimbang} \times \text{Prosentase Bonus}$$

Keterangan:

- a. *Job Value Tertimbang* adalah *Job Value Individu* dibagi dengan *Total Job Value*;
- b. *Persentase bonus* adalah besaran yang diperoleh atas capaian indikator.

BAB XIII
PESANGON

Pasal 25

Pesangon diberikan kepada Pegawai Non PNS BLUD yang berstatus sebagai Pegawai Tetap dan diberhentikan dengan hormat sampai dengan usia 57 (lima puluh tujuh) tahun dengan besaran pesangon yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala BLUD dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
PENILAIAN KINERJA DAN HUKUMAN DISIPLIN

Pasal 26

- (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
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 27

- (1) 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.
- (2) BLUD dapat memberikan remunerasi bulan ketigabelas dan keempatbelas kepada Pegawai BLUD yang ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD.
- (3) Remunerasi bulan ketigabelas dan keempatbelas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan paling banyak sebesar 1 (satu) kali remunerasi yang telah dibayarkan pada bulan sebelumnya, dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD.

BAB XVI
PELAKSANAAN

Pasal 28

Pelaksanaan pemberian Remunerasi dihitung mulai bulan Januari 2019.

BAB XVII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, maka Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 41 Tahun 2018 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum

Daerah Bidang Pengelolaan Taman Pintar pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 30

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 28 Januari 2019
WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI

Diundangkan di Yogyakarta
pada tanggal 28 Januari 2019
SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

ttd

TITIK SULASTRI

BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2019 NOMOR 8

LAMPIRAN PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA
NOMOR 8 TAHUN 2019
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 PADA TAHUN 2019

JC	JABATAN	PENERIMAAN TUNJANGAN KINERJA TAHUN 2019 (Rp)
12B	Ka. Bidang	9,700,000
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, Koordinator	3,000,000
4B	JFU Pengadministrasi Keuangan, Pengadministrasi Kepegawaian, Pengadministrasi Penerimaan, Verifikator Keuangan, 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, Pemandu Wisata	2,100,000
2B	JFU Pramur Bakti, Pramur Kebersihan, Pramur Taman, Petugas Keamanan	1,750,000

WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI