



WALIKOTA YOGYAKARTA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA

NOMOR 39 TAHUN 2018

TENTANG
REMUNERASI 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 dalam Pasal 5 ayat (3) Peraturan
Walikota Yogyakarta Nomor 110 Tahun 2017 tentang
Tambahan Penghasilan Pegawai Berbasis Kinerja dan
berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan Peraturan Walikota
Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2017 tentang Remunerasi Badan
Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Bisnis
pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta
ada beberapa ketentuan yang sudah tidak sesuai, maka
Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2017
Tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Unit
Pelaksana Teknis Pusat Bisnis Pada Dinas Perindustrian Dan
Perdagangan Kota Yogyakarta, perlu dicabut dan diganti;
b bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud
pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang
Remunerasi 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 Jawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat Dan
Dalam Daerah Istimewa Yogyakarta (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 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 UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSAT BISNIS PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA YOGYAKARTA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu Pengertian

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 diterima setiap bulan.
3. Tunjangan adalah imbalan berupa uang yang dapat diterima setiap bulan untuk menunjang kinerja pegawai sehingga lebih produktif.
4. Tunjangan tetap adalah tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pegawai dan diterima setiap bulan.
5. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan secara bulanan berdasarkan kinerja bulan sebelumnya kepada Pegawai di luar gaji, tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional dan tunjangan jabatan fungsional umum.
6. Honorarium adalah pembayaran atas jasa yang diberikan pada suatu kegiatan tertentu.
7. Bonus atas prestasi yang selanjutnya disebut Bonus adalah pemberian pendapatan tambahan yang diberikan dengan persyaratan tertentu.
8. 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.

9. Tunjangan Hari Raya yang selanjutnya disingkat THR adalah Tunjangan Hari Raya Keagamaan.
10. Jaminan sosial tenaga kerja 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.
11. Upah Minimum Kota selanjutnya disingkat UMK adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku di Kota Yogyakarta.
12. Bobot Jabatan adalah bilangan yang menunjukkan tingkat beban kerja pada masing-masing jabatan Pegawai.
13. Nilai Jabatan adalah nilai kumulatif dari faktor jabatan yang mempengaruhi tinggi rendahnya jenjang jabatan berdasarkan informasi jabatan.
14. Kelas Jabatan adalah penentuan dan pengelompokan tingkat jabatan berdasarkan nilai suatu jabatan.
15. Nilai rata-rata jabatan adalah nilai tengah dari penjumlahan nilai jabatan paling tinggi dengan nilai jabatan paling rendah pada kelas jabatan.
16. Indeks Harga Nilai Jabatan yang selanjutnya disingkat IHNJ adalah nilai rupiah yang diberikan untuk setiap nilai jabatan.
17. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
18. 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.
19. Pejabat Struktural adalah Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.
20. Pejabat Fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang memegang jabatan fungsional di Pemerintah Kota Yogyakarta.
21. Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Bisnis yang selanjutnya disebut BLUD adalah Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Bisnis pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta.
22. 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.
23. 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.
24. Kepala Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Kepala BLUD adalah Kepala Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Bisnis pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta.
25. Kepala Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Kepala PD adalah Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta.
26. Pegawai Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Pegawai BLUD adalah Pegawai Kepala Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Bisnis pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil Badan Layanan Umum Daerah.

27. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS BLUD adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Bisnis pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta.
28. 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 Unit Pelaksana Teknis Pusat Bisnis pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta, terdiri dari Pegawai Tetap dan Tidak Tetap.
29. Pegawai Tetap adalah pegawai yang diikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
30. Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang diikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didalamnya termasuk Tenaga Bantuan (NABAN).
31. Daerah adalah Kota Yogyakarta.
32. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
33. Walikota adalah Walikota Yogyakarta.

Bagian Kedua Tujuan

Pasal 2

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

Bagian Ketiga Asas

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 tetap;
 - c. tunjangan kinerja;
 - d. THR;
 - e. jaminan sosial;
 - f. bonus; dan
 - g. pesangon.
- (3) Remunerasi yang diberikan kepada pegawai Non PNS BLUD yang berstatus Tidak Pegawai Tetap berbentuk :
 - a. gaji;
 - b. tunjangan tetap;
 - c. tunjangan kinerja;
 - d. THR;
 - e. jaminan sosial; dan
 - f. bonus.
- (4) Remunerasi yang diberikan kepada Pegawai Tidak Tetap yang berstatus Tenaga Bantuan (NABAN) berbentuk :
 - a. tunjangan kinerja;
 - b. THR; dan
 - c. bonus.
- (5) Remunerasi yang diberikan kepada Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas berupa honorarium.

Bagian Kedua
Gaji

Pasal 7

- (1) Gaji PNS BLUD diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan.
- (2) Gaji pegawai Non PNS BLUD mempertimbangkan besarnya UMK.
- (3) Gaji pegawai Non PNS BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas 3 (tiga) kelas berdasarkan kebutuhan kompetensi jabatan yang meliputi:
 - a. kebutuhan kompetensi jabatan SMU/ sederajat diberikan gaji sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari UMK;
 - b. kebutuhan kompetensi jabatan Diploma III diberikan gaji sebesar 85% (delapan puluh lima perseratus) dari UMK; atau
 - c. kebutuhan kompetensi jabatan Strata I diberikan gaji sebesar 95% (sembilan puluh lima perseratus) dari UMK.
- (4) Dalam hal Pegawai Non PNS BLUD tidak dapat melakukan pekerjaan karena menderita sakit berkepanjangan dan dirawat di rumah sakit atau di rumah atau di bawah pengawasan dokter, maka gaji yang dibayarkan sebagai berikut:
 - a. 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari gaji;
 - b. 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari gaji;
 - c. 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari gaji; dan
 - d. bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) 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 tetap;
 - b. tunjangan kinerja; dan
 - c. 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 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan.

Paragraf 3
Tunjangan Tetap

Pasal 10

- (1) Tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) huruf a diberikan pada Pegawai Non PNS BLUD sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.
- (2) Penerimaan tunjangan tetap pada Pegawai Non PNS BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebesar 25% (dua puluh lima perseratus) dari UMK.
 - a. kebutuhan kompetensi jabatan SMU/ sederajat diberikan gaji sebesar 25% (dua puluh lima perseratus) dari UMK;
 - b. kebutuhan kompetensi jabatan Diploma III diberikan gaji sebesar 15% (delapan puluh lima perseratus) dari 115% (seratus lima belas perseratus) UMK; atau
 - c. kebutuhan kompetensi jabatan Strata I diberikan gaji sebesar 5% (lima perseratus) dari 120% (seratus dua puluh perseratus) UMK.
- (3) Sebagian dari tunjangan tetap Pegawai Non PNS BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimanfaatkan untuk pembayaran jaminan sosial sesuai peraturan perundang undangan.
- (4) Dalam hal Pegawai Non PNS BLUD tidak dapat melakukan pekerjaan karena menderita sakit berkepanjangan dan dirawat di rumah sakit atau di rumah atau di bawah pengawasan dokter, maka tunjangan tetap yang dibayarkan sebagai berikut:
 - a. 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari tunjangan tetap;
 - b. 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari tunjangan tetap;
 - c. 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari tunjangan tetap; dan
 - d. bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari tunjangan tetap.

Paragraf 4
Tunjangan Kinerja

Pasal 11

- (1) Tunjangan Kinerja diberikan pada PNS BLUD dan Pegawai Non PNS BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b dan Pasal 8 ayat (2) huruf b diberikan kepada pegawai 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 12

- (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 13

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

$$\text{Nilai rata-rata jabatan} \times \text{IH NJ} \times \text{Faktor Penyeimbang}$$
- (2) Nilai rata-rata jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan terendah sebesar 273 (dua ratus tujuh puluh tiga) berdasarkan hasil evaluasi jabatan.
- (3) IH NJ 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 14

- (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 15

- (1) Dalam hal seluruh bobot komponen teknis terpenuhi, Tunjangan Kinerja dapat diberikan 100% (seratus persen).
- (2) Komponen teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. presensi dengan bobot 60% (enam puluh persen);
 - b. penilaian kinerja pegawai 360° dengan bobot 20% (dua puluh persen); dan
 - c. capaian kinerja organisasi dengan bobot 20% (dua puluh persen).
- (3) Presensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a didasarkan pada perekaman kehadiran yang dilakukan sebanyak 2 (dua) kali masing-masing pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja.
- (4) Penilaian Kinerja Pegawai 360° sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf b, dilaksanakan oleh atasan, teman sejawat dan bawahan, dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali untuk setiap pegawai.
- (5) Capaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud ayat (2) huruf c didasarkan pada realisasi fisik dan realisasi keuangan yang dilakukan setiap 1 (satu) bulan.

Bagian Kedua Pengurangan

Paragraf 1 Faktor Pengurang

Pasal 16

Faktor pengurang pemberian Tunjangan Kinerja terdiri atas:

- a. presensi;
- b. penilaian kinerja 360°; dan
- c. capaian kinerja organisasi.

Paragraf 2 Presensi

Pasal 17

Pengurangan pemberian Tunjangan Kinerja berdasarkan presensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 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. apabila pegawai yang tidak masuk kerja sebagaimana dimaksud pada ayat huruf a lebih dari 6 (enam) hari kerja berturut-turut selebihnya dilakukan pengurangan sebesar 4 % (empat persen) untuk tiap 1 (satu) hari kelebihannya;

- c. pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dilakukan pengurangan Tunjangan Kinerja sebesar 10 % (sepuluh persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja;
- d. pegawai yang tidak masuk kerja dengan keterangan (izin) termasuk 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 %

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

- 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 %

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

Paragraf 3
 Penilaian Kinerja Pegawai 360°

Pasal 18

- (1) Penilaian Kinerja Pegawai 360° sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf b dilakukan setiap 6 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 ≤ x ≤ 100	100%
2.	70 ≤ x < 80	90%
3.	60 ≤ x < 70	80%
4.	50 ≤ x < 60	70%
5.	kurang dari 50	20%

Paragraf 4
Capaian Kinerja BLUD

Pasal 19

- (1) Pengurangan Pemberian Tunjangan Kinerja dengan bobot Capaian Kinerja BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 huruf c diukur berdasarkan Penilaian Capaian Kinerja BLUD yang dilakukan setiap 1 (satu) bulan sekali meliputi realisasi:
 - a. fisik 50%;dan
 - b. keuangan dari belanja langsung 50%.
- (2) Laporan realisasi fisik dan realisasi keuangan paling lambat dilaporkan tanggal 5 (lima) setiap bulan melalui Sistem Informasi Manajemen Pelaporan.
- (3) Bobot pengurangan Pemberian Tunjangan Kinerja berdasarkan Capaian Kinerja BLUD 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 20

- 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 perseratus);
 - b. sakit selama 31 (tiga puluh satu) hari sampai dengan 60 (enam puluh) hari dipotong 2% (dua perseratus) per hari;
 - c. sakit selama 61 (enam puluh satu) hari sampai dengan 180 (seratus delapan puluh) hari diberikan sebesar 20% (dua puluh perseratus);dan
 - d. sakit lebih dari 180 (seratus delapan puluh) hari diberikan sebesar 10% (sepuluh perseratus).

Paragraf 6
Hukuman Disiplin

Pasal 21

- (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 perseratus) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan;
 - 2. 30% (tiga puluh perseratus) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis;atau
 - 3. 40% (empat puluh perseratus) 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 perseratus) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai

- dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 2. 50% (lima puluh perseratus) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;atau
 3. 60% (enam puluh perseratus) 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 perseratus) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 2. 70% (tujuh puluh perseratus) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 3. 80% (delapan puluh perseratus) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan; atau
 4. 100% (seratus perseratus) jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau 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 perseratus) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan;
 2. 30% (tiga puluh perseratus) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis; atau
 3. 40% (empat puluh perseratus) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b. hukuman disiplin tingkat sedang sebesar 40% (empat puluh perseratus) 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 perseratus) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan kelas jabatan selama 3 (tiga) tahun;atau
 2. 100% (seratus perseratus) jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat.

Bagian Ketiga Penghentian Penghitungan Tunjangan Kinerja

Pasal 22

- (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 (TMT) 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 dan 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; dan
 - l. memasuki pensiun sesuai dengan TMT SK pensiun.
- (2) Penghentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberlakukan apabila pegawai yang bersangkutan kembali menjalankan tugas semula.

Bagian Keempat Perubahan Nama Jabatan Dan Kelas Jabatan

Pasal 23

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 THR

Pasal 24

- (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 Idul Fitri bagi pegawai yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi pegawai yang beragama Kristen Katolik dan Protestan, Hari Raya Nyepi bagi pegawai beragama Hindu dan Hari Raya Waisak bagi pegawai yang beragama Budha.
- (3) Besarnya THR sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur untuk Pegawai Non PNS BLUD yang mempunyai masa kerja sebagai berikut:
 - a. 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, sebesar 1 (satu) bulan gaji pokok dan tunjangan tetap; atau
 - b. 3 (tiga) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan proporsional dengan masa kontrak kerja yakni dengan perhitungan masa kontrak kerja dibagi 12 (dua belas) dikalikan 1 (satu) bulan gaji pokok dan tunjangan tetap.

BAB X HONORARIUM

Pasal 25

Besaran honorarium bagi Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas sebagai berikut:

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

BAB XI JAMINAN SOSIAL

Pasal 26

- (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 27

- (1) Pegawai BLUD dapat diberikan tambahan pendapatan berupa Bonus.
- (2) Pemberian bonus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Walikota.

BAB XIII PESANGON

Pasal 28

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

BAB XIV PENILAIAN KINERJA DAN HUKUMAN DISIPLIN

Pasal 29

- (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 30

Pelaksanaan pemberian remunerasi terhitung mulai Januari 2018.

BAB XVI KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 31

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

BAB XVII
PENUTUP

Pasal 32

Dengan berlakunya Peraturan Walikota ini, maka Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2017 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Bisnis pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Yogyakarta dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 33

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 4 Juni 2018

WALIKOTA YOGYAKARTA

ttd

HARYADI SUYUTI

Diundangkan di Yogyakarta
pada tanggal 4 Juni 2018

SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

ttd

TITIK SULASTRI

BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2018 NOMOR 39

LAMPIRAN I PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA
NOMOR 39 TAHUN 2018
TENTANG REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM
DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSAT BISNIS
PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KOTA YOGYAKARTA

RINCIAN BESARAN TUNJANGAN KINERJA

BESARAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI UPT PUSAT BISNIS

JC	JABATAN	PENERIMAAN TUNJANGAN KINERJA (Rp)
9A	KA.UPT	7,370,000
8B	KA. SUB. BAG. TU UPT	5,600,000
7B	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Penyusunan laporan, Koordinator Divisi Pengelolaan kebersihan, Sarana Prasarana dan Keamanan ,Koordinator Divisi pemasaran dan Kerjasama	4,950,000
6B	Bendahara	3,800,000
5B	Teknisi Produksi Multimedia dan Web	3,000,000
4B	Pengadministrasi Kepegawaian, Pengadministrasi Sarana dan Prasarana, Pengelolaan Data laporan Kas, Pengadministrasi Keuangan, Verifikator Keuangan,Teknisi Peralatan Listrik, dan Elektronika, Pengelola kerjasama dan Investasi	2,470,000
3B	Pengelola Bangunan Gedung	2,100,000
2B	Pramu Bakti, Pramu Kebersihan, Petugas Keamanan	1,750,000

WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI

LAMPIRAN II PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA
 NOMOR 39 TAHUN 2018
 TENTANG REMUNERASI 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 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

WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI