



SALINAN

WALIKOTA YOGYAKARTA  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA  
NOMOR 2 TAHUN 2021

REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH  
UNIT PELAKSANA TEKNIS PENGELOLAAN TAMAN BUDAYA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
WALIKOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 133 Tahun 2020 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Kebudayaan (*Kundha Kabudayan*), maka ada beberapa ketentuan dalam Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 66 Tahun 2020 tentang Remunerasi Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Bidang Pengelolaan Taman Pintar pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta yang perlu disesuaikan, sehingga peraturan walikota tersebut perlu dicabut dan diganti;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Taman Budaya;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Timur, Djawa Tengah, Djawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 859);



2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4502) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5340);
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
6. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 147 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara;
7. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 133 Tahun 2020 tentang Pembentukan, Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Kebudayaan (*Kundha Kabudayan*);



## MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PENGELOLAAN TAMAN BUDAYA.

### BAB I KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, insentif, pensiun dan/atau pesangon.
2. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
3. Tunjangan Tetap adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan.
4. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji.
5. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang yang diberikan ketika berakhirnya masa kerja atau pemutusan hubungan kerja.
6. Pensiun adalah imbalan kerja berupa uang.
7. Upah Minimum Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah bulanan terendah yang berlaku di Kota Yogyakarta.
8. Kelas Jabatan adalah penentuan dan pengelompokan tingkat jabatan berdasarkan nilai suatu jabatan.
9. Aktivitas Harian Jabatan adalah kegiatan yang dilakukan oleh Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berhubungan dengan tugas dan fungsi jabatan.
10. Validasi Aktivitas Harian adalah proses pemberian penilaian oleh atasan berupa setuju atau tidak setuju setiap aktivitas yang disampaikan oleh bawahan.
11. Waktu Kerja Efektif adalah waktu kerja menurut ukuran waktu tertentu berdasarkan peraturan yang berlaku dikurangi dengan waktu istirahat dan waktu kelonggaran.
12. Jabatan Fungsional Umum adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau ketrampilan untuk mencapai tujuan organisasi.
13. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut BLUD adalah Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Taman Budaya.



14. Pejabat Pengelola Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah pemimpin, pejabat keuangan, dan pejabat teknis Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Taman Budaya.
15. Pemimpin Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Pemimpin BLUD adalah pejabat yang berwenang melaksanakan pengelolaan BLUD Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Taman Budaya.
16. Pegawai Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Pegawai BLUD adalah Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Taman Budaya yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil Badan Layanan Umum Daerah.
17. 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 Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Taman Budaya.
18. 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 Pengelolaan Taman Budaya, terdiri dari Pegawai Tetap dan Tidak Tetap.
19. Pegawai Tetap adalah pegawai yang diikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
20. Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang diikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
21. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
22. Kepala Perangkat Daerah adalah Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kebudayaan.
23. Walikota adalah Walikota Yogyakarta.
24. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
25. Daerah adalah Kota Yogyakarta.

## Pasal 2

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



### Pasal 3

- (1) Asas remunerasi terdiri atas:
  - a. asas pengalokasian; dan
  - b. asas pendistribusian.
- (2) Asas pengalokasian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
  - 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 REMUNERASI

### Pasal 5

- (1) Remunerasi yang diberikan kepada Pejabat Pengelola berbentuk:
  - a. Gaji;
  - b. Tunjangan Tetap;
  - c. Insentif; dan
  - d. Pensiun.
- (2) Remunerasi yang diberikan kepada PNS BLUD berbentuk:
  - a. Gaji;
  - b. Insentif; dan
  - c. Pensiun.
- (3) Remunerasi yang diberikan kepada Pegawai Non PNS BLUD yang berstatus Pegawai Tetap berbentuk:
  - a. Gaji;



- b. Insentif; dan
  - c. Pesangon.
- (4) Remunerasi yang diberikan kepada Pegawai Non PNS BLUD yang berstatus Pegawai Tidak Tetap berbentuk:
- a. Gaji; dan
  - b. Insentif.

BAB IV  
GAJI  
Pasal 6

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



BAB V  
TUNJANGAN TETAP

Pasal 7

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

BAB VI  
INSENTIF  
Bagian Kesatu

Umum

Pasal 8

- (1) Insentif diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
- (2) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk Insentif kinerja:
  - a. individu; dan
  - b. organisasi.

Bagian Kedua  
Insentif Kinerja Individu

Paragraf 1

Umum

Pasal 9

- (1) Insentif kinerja individu merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji yang diberikan bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD sebanyak 1 (satu) kali setiap bulan atau 12 (duabelas) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran.
- (2) Insentif kinerja individu ke-13 dan ke-14 dapat diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan ketersediaan anggaran dengan basis perhitungan realisasi pemberian Insentif kinerja individu bulan sebelumnya.

Pasal 10

- (1) Insentif kinerja individu diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Pejabat Pengelola dan PNS BLUD diberikan Insentif kinerja individu paling banyak sebesar 100% (seratus persen);
  - b. Pegawai Non PNS BLUD diberikan Insentif kinerja individu paling banyak sebesar 80% (delapan puluh persen) untuk Pegawai Tetap dan paling banyak sebesar 60% (enam puluh persen) untuk Pegawai Tidak Tetap; dan



- c. Calon Pegawai Negeri Sipil diberikan Insentif kinerja individu paling banyak sebesar 80% (delapan puluh persen), sampai dengan yang bersangkutan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Pemberian Insentif kinerja individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kemampuan keuangan BLUD.
- (3) Penetapan pemberian Insentif kinerja individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD.

Paragraf 2

Parameter

Pasal 11

Parameter pemberian Insentif kinerja individu terdiri atas:

- a. parameter *basic* Insentif kinerja individu, meliputi:
1. beban kerja; dan
  2. prestasi kerja.
- b. parameter tambahan, meliputi:
1. kondisi kerja; dan/atau
  2. kelangkaan profesi.

Paragraf 3

Parameter *Basic*

Pasal 12

- (1) Pembayaran Insentif kinerja individu berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a disesuaikan dengan parameter *basic* Insentif kinerja individu.
- (2) Parameter *basic* Insentif kinerja individu berdasarkan beban kerja diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal, paling sedikit 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam per bulan.
- (3) Parameter *basic* Insentif kinerja individu berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahlian dan diakui oleh atasan langsung.
- (4) Besaran Insentif kinerja individu berdasarkan beban kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari besaran *basic* Insentif kinerja individu.
- (5) Besaran Insentif kinerja individu berdasarkan prestasi kerja sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran *basic* Insentif kinerja individu.
- (6) Besaran Alokasi Insentif kinerja individu berdasarkan parameter *basic* beban kerja dan prestasi kerja dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:





alokasi Insentif kinerja individu beban kerja dan prestasi kerja = ((40% x *basic* Insentif kinerja individu) + (60% x *basic* Insentif kinerja individu))

- (7) Alokasi Insentif kinerja individu Beban Kerja dan Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) merupakan alokasi Insentif kinerja individu berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja.
- (8) Parameter *basic* Insentif kinerja individu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) merupakan *basic* Insentif kinerja individu.

Paragraf 4  
Parameter Tambahan

Pasal 13

- (1) Insentif kinerja individu berdasarkan parameter tambahan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b, diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab memiliki risiko tinggi antara lain:
  - a. risiko kesehatan; dan
  - b. keamanan jiwa.
- (2) Rincian parameter tambahan Insentif kinerja individu berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
  - a. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan penyakit menular;
  - b. pekerjaan yang berkaitan langsung dengan bahan kimia berbahaya/ radiasi/ bahan radioaktif;
  - c. pekerjaan yang berisiko dengan keselamatan kerja;
  - d. pekerjaan ini berisiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum;
  - e. pekerjaan ini satu tingkat di bawahnya tidak ada pejabatnya; dan/atau
  - f. pekerjaan ini satu tingkat di bawahnya sudah didukung oleh jabatan fungsional dan tidak ada Jabatan Pengawas dibawahnya.
- (3) Alokasi Insentif kinerja individu berdasarkan parameter tambahan kondisi kerja sebesar 10% (sepuluh persen) dari *basic* Insentif kinerja individu.

Pasal 14

- (1) Insentif kinerja individu berdasarkan parameter tambahan kelangkaan profesi diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang melaksanakan tugas pada kriteria sebagai berikut:
  - a. keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan ini khusus;
  - b. kualifikasi pegawai penda sangat sedikit/hampir tidak ada yang bisa memenuhi pekerjaan dimaksud; atau



- c. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang melaksanakan tugas pada jabatan pimpinan tertinggi di Daerah.
- (2) Alokasi Insentif kinerja individu berdasarkan parameter tambahan Kelangkaan Profesi paling sedikit 10% (sepuluh persen) dari *basic* Insentif kinerja individu.

Bagian Ketiga  
Perhitungan Besaran Insentif Kinerja Individu

Pasal 15

Besaran Insentif kinerja individu diperoleh dari:

- a. *basic* Insentif kinerja individu;
- b. Insentif kinerja individu berdasarkan kondisi kerja; dan/atau
- c. Insentif kinerja individu berdasarkan kelangkaan profesi.

Pasal 16

- (1) Besaran *basic* Insentif kinerja individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf a untuk setiap nama jabatan dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{basic Insentif kinerja individu} = (\text{besaran Insentif kinerja individu Badan  
Pemeriksa Keuangan per kelas jabatan  
sesuai dengan ketentuan peraturan  
perundang-undangan}) \times (\text{indeks  
kapasitas fiskal daerah}) \times (\text{indeks  
kemahalan konstruksi}) \times (\text{indeks  
penyelenggaraan pemerintah daerah})$$

- (2) Kelas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan hasil evaluasi jabatan.
- (3) Indeks Kapasitas Fiskal Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kemampuan keuangan daerah yang dikelompokkan sebagai berikut:
- a. sangat tinggi : bobot 1;
  - b. tinggi : bobot 0,85;
  - c. sedang : bobot 0,7;
  - d. rendah : bobot 0,55; dan
  - e. sangat rendah : bobot 0,4.



- (4) Indeks kemahalan konstruksi digunakan sebagai faktor koreksi tingkat kemahalan masing-masing daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yang diperoleh dari:

$$\frac{\text{indeks kemahalan konstruksi Kota Yogyakarta}}{\text{indeks kemahalan konstruksi Kota Jakarta Pusat}} \\ (\text{Letak Badan Pemeriksa Keuangan Pusat})$$

- (5) Indeks Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang terdiri atas:

- a. komponen variabel pengungkit dengan bobot 90% (sembilan puluh persen) yang terdiri atas:

- 1) opini laporan keuangan bobot 30% (tiga puluh persen), diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

- a) wajar tanpa pengecualian pada tahun terakhir : nilai 1.000
- b) wajar dengan pengecualian tahun terakhir : nilai 750
- c) tidak wajar tahun terakhir : nilai 500
- d) tidak memberikan pendapat tahun terakhir : nilai 250

rumus:

$$\text{skor opini laporan keuangan (SOLK)} = \text{nilai} \times \text{bobot}$$

- 2) Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) bobot 25% (dua puluh lima persen), dilihat dari tingkat capaian skor kinerja Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) daerah dengan kriteria Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD) sebagai berikut:

- a) sangat tinggi : nilai 1.000;
- b) tinggi : nilai 750;
- c) sedang : nilai 500; dan
- d) rendah : nilai 250.

rumus:

$$\text{Skor Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (SLPPD)} = \\ \text{nilai} \times \text{bobot}$$

- 3) kematangan penataan Perangkat Daerah bobot 10% (sepuluh persen) yang diperoleh dari perhitungan kematangan penataan Perangkat Daerah tingkat kematangan dengan rincian:

- a) sangat tinggi : nilai 1.000;
- b) tinggi : nilai 800;
- c) sedang : nilai 600;



- d) rendah : nilai 400; dan
- e) sangat rendah : nilai 200.

rumus :

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

4) indeks inovasi Daerah bobot 3% (tiga persen), dihitung berdasarkan indeks inovasi Daerah sebagai berikut:

- a) indeks inovasi Daerah > 1.000 : nilai 1.000
- b) indeks inovasi Daerah 501-1.000 : nilai 800
- c) indeks inovasi Daerah 301-500 : nilai 600
- d) indeks inovasi Daerah 1-300 : nilai 400
- e) indeks inovasi Daerah di bawah 1 : nilai 200

rumus:

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

5) prestasi kerja Pemerintah Daerah diberikan bobot 18% (delapan belas persen), dihitung dengan ketentuan rata-rata besaran efektivitas dan efisiensi Unit Kerja sebagai berikut:

- a) diatas 1 dengan prestasi kerja sangat baik (A) : nilai 1000
- b) 0,9-1,00 dengan prestasi kerja baik (B) : nilai 800
- c) 0,70- 0,89 dengan prestasi kerja cukup (C) : nilai 600
- d) 0,50- 0,69 dengan prestasi kerja Sedang (D) : nilai 400
- e) di bawah 0,5 dengan prestasi kerja Kurang (E) : nilai 200

rumus:

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

6) Rasio Belanja Perjalanan Dinas bobot 2% (dua persen), dihitung berdasarkan persentase belanja perjalanan dinas terhadap Anggaran Pendapatan Belanja Daerah diluar Belanja Pegawai dengan ketentuan Besaran belanja sebagai berikut :

- a) dibawah atau sama dengan 2 % : nilai 1000;
- b) 2,01% – 4 % : nilai 800;
- c) 4,01% – 6 % : nilai 600;
- d) 6,01% – 8 % : nilai 400; dan
- e) diatas 8 % : nilai 200.

rumus:

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



7) Skor indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah bobot 2% (dua persen), dihitung sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan nilai indeks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah sebagai berikut:

- a) diatas 80 : nilai 1.000;
- b) 71 – 80 : nilai 800;
- c) 61 – 70 : nilai 600;
- d) 51 – 60 : nilai 400; dan
- e) dibawah 51 : nilai 200.

rumus:

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

b. Komponen variabel hasil bobot 10% (sepuluh persen) yang terdiri atas :

1) Indeks Pembangunan Manusia (IPM) bobot 6% (enam persen), nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) diperoleh dari hasil survei Badan Pusat Statistik dengan besaran Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yaitu:

- a) sama dengan atau diatas 80 : nilai 1000;
- b) 70 sd 79 : nilai 750;
- c) 60 sd 69 : nilai 500; dan
- d) dibawah 60 : nilai 250.

rumus:

$$\text{Skor Indeks Pembangunan Manusia (SIPM)} = \text{nilai} \times \text{bobot}$$

2) indeks gini ratio bobot 4% (empat persen), nilai indeks gini ratio diperoleh dari hasil survei Badan Pusat Statistik dengan indeks gini ratio yaitu :

- a) sama dengan atau dibawah 0,35 : nilai 1000;
- b) 0,36 sd 0,49 : nilai 700; dan
- c) sama dengan atau diatas 0,5 : nilai 350.

rumus:

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

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

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



- (7) Bobot untuk Indeks Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (IPPD) dengan skor sebagai berikut :
- a) diatas 800 : bobot 1;
  - b) 701 – 799 : bobot 0,90;
  - c) 601 – 700 : bobot 0,80;
  - d) 501 – 600 : bobot 0,70; dan
  - e) di bawah 501 : bobot 0,60.

#### Pasal 17

- (1) Besaran alokasi Insentif kinerja individu berdasarkan kondisi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf b, dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:
- alokasi Insentif kinerja individu kondisi kerja =  $(10\% \times \text{basic Insentif kinerja individu})$
- (2) Alokasi Insentif kinerja individu kondisi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan alokasi Insentif kinerja individu berdasarkan kondisi kerja.
- (3) *Basic* Insentif kinerja individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan *basic* Insentif kinerja individu

#### Pasal 18

- (1) Besaran alokasi Insentif kinerja individu berdasarkan kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf c dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:
- alokasi Insentif kinerja individu kelangkaan profesi =  $(\text{min } 10\% \times \text{basic Insentif kinerja individu})$
- (2) Alokasi Insentif kinerja individu kelangkaan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan alokasi Insentif kinerja individu berdasarkan kelangkaan profesi.
- (3) *Basic* Insentif kinerja individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan *basic* Insentif kinerja individu.

#### Pasal 19

- (1) Besaran penerimaan Insentif kinerja individu diberikan dengan pembulatan.
- (2) Besaran penerimaan Insentif kinerja individu dapat dipersentase dengan mempertimbangkan perubahan yang terkait dengan indikator Insentif kinerja individu, kebijakan, dan kondisi keuangan BLUD.



Bagian Keempat  
Indikator Insentif Kinerja Individu  
Paragraf 1  
Umum  
Pasal 20

- (1) Dalam hal bobot indikator memenuhi 100% (seratus persen), maka Insentif kinerja individu diberikan secara penuh.
- (2) Indikator pemberian Insentif kinerja individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Indikator disiplin kerja; dan
  - b. Indikator produktivitas kerja.

Paragraf 2  
Indikator Disiplin Kerja  
Pasal 21

- (1) Indikator disiplin kerja merupakan indikator yang didasarkan pada presensi, penilaian kinerja individu dan capaian kinerja organisasi.
- (2) Indikator disiplin kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan bobot 40% (empat puluh persen), meliputi:
  - a. presensi dengan bobot 20% (dua puluh persen);
  - b. penilaian kinerja pegawai dengan bobot 10% (sepuluh persen); dan
  - c. capaian kinerja organisasi dengan bobot 10% (sepuluh persen).

Pasal 22

Presensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf a didasarkan pada perekaman kehadiran yang dilakukan sebanyak 2 (dua) kali pada saat masuk kerja dan pada saat pulang kerja.

Pasal 23

- (1) Penilaian kinerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf b dilaksanakan oleh atasan, teman sejawat, dan bawahan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja pegawai diatur dengan Peraturan Walikota tersendiri.

Pasal 24

- (1) Capaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf c diukur berdasarkan penilaian yang dilakukan setiap 1 (satu) bulan sekali, meliputi:
  - a. realisasi fisik sebesar 50% (lima puluh persen); dan



- b. realisasi keuangan dari belanja langsung sebesar 50% (lima puluh persen).
- (2) Penghitungan realisasi keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dikecualikan terhadap anggaran yang sulit direncanakan realisasinya secara tepat waktu, antara lain:
- a. anggaran yang tidak terealisasi sebagai akibat efisiensi, kemampuan keuangan, penundaan, pembatalan, keterlambatan petunjuk teknis dari Perangkat Daerah terkait;
  - b. sisa anggaran pengadaan barang/jasa yang keluarannya telah terealisasi 100% (seratus persen) sesuai rencana; atau
  - c. faktor lain yang tidak dapat dikendalikan oleh Perangkat Daerah.
- (3) Laporan realisasi fisik dan realisasi keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lambat dilaporkan tanggal 4 (empat) setiap bulan melalui sistem informasi manajemen pelaporan.

Paragraf 3  
Indikator Produktivitas Kerja

Pasal 25

- (1) Indikator produktivitas kerja merupakan indikator yang didasarkan pada aktivitas harian jabatan.
- (2) Indikator produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan bobot 60% (enam puluh persen).

Pasal 26

- (1) Aktivitas harian jabatan diukur dari kegiatan uraian tugas jabatan dalam 1 (satu) hari kerja.
- (2) Aktivitas harian jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan waktu kerja efektif paling sedikit 360 (tiga ratus enam puluh) menit atau setiap bulan mencapai 6750 (enam ribu tujuh ratus lima puluh) menit.
- (3) Setiap Aktivitas harian jabatan bagi PNS BLUD dilakukan dengan mengacu ketentuan tambahan penghasilan pegawai Pemerintah Daerah.
- (4) Tata cara pengisian Aktivitas harian jabatan bagi Pegawai Non PNS BLUD ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD.
- (5) Apabila dalam 1 (satu) bulan terdapat libur atau cuti bersama sehingga tidak mencapai 6750 (enam ribu tujuh ratus lima puluh) menit, maka aktivitas dihitung penuh berdasarkan jumlah hari kerja efektif.





Bagian Kelima  
Pengurangan Insentif Kinerja Individu

Pasal 27

Faktor pengurang pemberian Insentif kinerja individu terdiri atas:

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

Pasal 28

Pengurangan pemberian Insentif kinerja individu untuk komponen presensi sebagaimana dimaksud pada Pasal 27 huruf a dilakukan dengan ketentuan:

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

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

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

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

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

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



d. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang tidak masuk kerja karena:

1. cuti besar;
2. cuti melahirkan;
3. cuti di luar tanggungan negara;
4. tugas belajar;
5. izin dispensasi;
6. diperbantukan pada instansi di luar Pemerintah Daerah;
7. menjadi pegawai titipan di luar Pemerintah Daerah; dan
8. diberhentikan sementara,

tidak pada awal bulan, maka pada bulan tersebut akan dilakukan pengurangan insentif kinerja individu sebesar 4% (empat persen) untuk tiap hari tidak masuk kerja.

e. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dilakukan pengurangan insentif kinerja individu sebesar 20% (dua puluh persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

f. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang tidak masuk kerja dengan keterangan izin ditetapkan sebagai cuti tahunan dan mengurangi hak cuti tahunan.

g. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang terlambat masuk kerja, diatur sebagai berikut:

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

kecuali untuk tugas luar yang dibuktikan dengan:

1. disposisi;
2. surat tugas;
3. undangan; dan/atau
4. bukti pendukung yang sah.

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

Pulang Sebelum Waktu (PSW)	Lama Pulang Sebelum Waktunya	Persentase Pengurangan (per hari)
PSW 1	1 menit s.d $\leq$ 30 menit	1 %
PSW 2	31 menit s.d $\leq$ 60 menit	2 %
PSW 3	61 menit s.d $\leq$ 90 menit	3 %
PSW 4	91 menit s,d $\leq$ 120 menit	4 %



PSW 5	$\geq 121$ menit dan atau tidak melakukan perekaman kehadiran	8 %
-------	---	-----

kecuali untuk tugas luar yang dibuktikan dengan:

1. disposisi;
  2. surat tugas;
  3. undangan; dan/atau
  4. bukti pendukung yang sah.
- i. Pegawai BLUD yang tidak mengikuti apel pada rabu pagi dan upacara pada hari kerja dikenakan pengurangan Insentif kinerja individu sebesar 2% (dua persen), kecuali untuk tugas luar yang dibuktikan dengan:
1. disposisi;
  2. surat tugas;
  3. undangan; dan/atau
  4. bukti pendukung yang sah.
- j. bentuk dan isi bukti pendukung yang sah sebagaimana dimaksud pada huruf g, huruf h dan huruf i ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD.

#### Pasal 29

Bobot pengurangan pemberian Insentif kinerja individu untuk komponen penilaian kinerja pegawai BLUD sebagaimana dimaksud pada Pasal 27 huruf b ditetapkan sebagai berikut:

No.	Nilai Kinerja Pegawai	Persentase Pengurangan
1.	$85 \leq x \leq 100$	0%
2.	$75 \leq x < 84$	20%
3.	$65 \leq x < 74$	30%
4.	$55 \leq x < 64$	40%
5.	kurang dari 54	80%

#### Pasal 30

Bobot pengurangan pemberian Insentif kinerja individu untuk komponen capaian kinerja organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf c, ditetapkan sebagai berikut:

Interval Nilai	Predikat Kerja	Persentase Pengurangan
$80\% < x \leq 100\%$	Sangat Tinggi	0%
$70\% < x \leq 80\%$	Tinggi	2%
$60\% < x \leq 70\%$	Sedang	4%
$50\% < x \leq 60\%$	Rendah	6%
$X \leq 50\%$	Sangat Rendah	8%



### Pasal 31

- (1) Bobot pengurangan Insentif kinerja individu bagi PNS BLUD berdasarkan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf d, sebagai berikut:

No.	Jenis Hukuman Disiplin	Kategori Hukuman Disiplin	Persentase Pengurangan	Jangka Waktu Pengurangan
1	teguran lisan	ringan	40%	1 bulan
2	teguran tertulis	ringan	45%	2 bulan
3	pernyataan tidak puas secara tertulis	ringan	50%	3 bulan
4	penundaan kenaikan gaji berkala	sedang	55%	12 bulan
5	penundaan kenaikan pangkat	sedang	60%	12 bulan
6	penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	sedang	65%	12 bulan
7	penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	berat	70%	36 bulan
8	pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	berat	75%	36 bulan
9	pembebasan dari jabatan	berat	80%	36 bulan

- (2) Bobot pengurangan Insentif kinerja individu bagi Pegawai Non PNS BLUD berdasarkan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf d diatur sebagai berikut:

No.	Jenis Hukuman Disiplin	Kategori Hukuman Disiplin	Persentase Pengurangan	Jangka Waktu Pengurangan
1	teguran lisan	ringan	40%	1 bulan
2	peringatan I	ringan	45%	2 bulan
3	peringatan II	sedang	65%	12 bulan
4	peringatan III	berat	80%	24 bulan

- (3) Pengurangan Insentif kinerja individu berdasarkan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan untuk seluruh komponen pemberian Insentif kinerja individu.



## Pasal 32

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

## Bagian Keenam Penghentian Pemberian Insentif Kinerja Individu

### Pasal 33

(1) Apabila Pejabat Pengelola dan 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 keluar;
  - f. cuti melahirkan, cuti diluar tanggungan Negara dan cuti besar;
  - g. diberhentikan sementara;
  - h. tidak masuk kerja karena cuti sakit lebih dari 2 (dua) bulan;
  - i. tidak hadir tanpa keterangan lebih dari 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) bulan; atau
  - j. tidak melakukan perekaman kehadiran dan tidak melampirkan surat pernyataan tidak melakukan perekaman kehadiran lebih dari 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) bulan,
- maka pemberian Insentif kinerja individu dihentikan sementara.

(2) Apabila Pejabat Pengelola dan PNS BLUD:

- a. meninggal dunia;
  - b. bebas tugas;
  - c. mutasi keluar Pemerintah Daerah terhitung sejak Tanggal Melaksanakan Tugas ditetapkan; atau
  - d. memasuki pensiun sesuai dengan Terhitung Mulai Tanggal Surat Keputusan pensiun,
- maka pemberian Insentif kinerja individu dihentikan.

(3) Apabila Pejabat Pengelola dan PNS BLUD yang bersangkutan kembali menjalankan tugas setelah penghentian sementara, maka diberikan Insentif kinerja individu.

(4) Apabila Pejabat Pengelola dan PNS BLUD meninggal dunia, maka diberikan Insentif kinerja individu dengan indikator disiplin kerja dan produktivitas kerja penuh.



- (5) Pejabat Pengelola dan PNS BLUD yang meninggal dunia bukan pada saat melaksanakan tugas, diberikan tambahan Insentif kinerja individu sebesar 1 (satu) kali penerimaan bulan sebelumnya.
- (6) Pejabat Pengelola dan PNS BLUD yang meninggal dunia pada saat melaksanakan tugas, diberikan tambahan Insentif kinerja individu sebesar 4 (empat) kali penerimaan bulan sebelumnya.
- (7) Pemberian tambahan Insentif kinerja individu sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diberikan setelah penetapan tewas bagi PNS oleh Walikota.

#### Pasal 34

- (1) 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; atau
  - d. tidak masuk kerja karena cuti sakit lebih dari 2 (dua) bulan, maka pemberian Insentif kinerja individu dihentikan sementara.
- (2) Apabila Pegawai Non PNS BLUD:
  - a. meninggal dunia;
  - b. diberhentikan dari Pegawai Non PNS BLUD; atau
  - c. memasuki batas usia purna tugas, maka pemberian Insentif kinerja individu dihentikan.
- (3) Apabila Pegawai Non PNS BLUD meninggal dunia, maka diberikan Insentif kinerja individu dengan indikator disiplin kerja dan produktivitas kerja penuh.
- (4) Apabila Pegawai Non PNS BLUD meninggal dunia bukan pada saat melaksanakan tugas, diberikan tambahan Insentif kinerja individu paling banyak sebesar 1 (satu) kali penerimaan bulan sebelumnya.
- (5) Apabila dalam hal Pegawai Non PNS BLUD tewas dalam melaksanakan tugas, diberikan tambahan Insentif kinerja individu paling banyak sebesar 4 (empat) kali penerimaan bulan sebelumnya.
- (6) Pemberian Insentif kinerja individu sebagaimana dimaksud ayat (5) ditetapkan oleh Pemimpin BLUD.



Bagian Ketujuh  
Insentif Kinerja Organisasi

Pasal 35

- (1) Insentif kinerja organisasi merupakan imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji yang diberikan per triwulan berdasarkan capaian kinerja keuangan dan capaian kinerja pelayanan.
- (2) Capaian kinerja keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan capaian target pendapatan.
- (3) Capaian kinerja pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan capaian nilai survei kepuasan masyarakat.
- (4) Insentif kinerja organisasi diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD dengan ketentuan:
  - a. target seluruh komponen pendapatan per triwulan BLUD tercapai;
  - b. persentase penetapan anggaran belanja pengembangan terhadap total belanja BLUD paling sedikit 25% (dua puluh lima persen); dan
  - c. capaian nilai survei kepuasan masyarakat dengan kategori baik.
- (5) Target pendapatan per triwulan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a merupakan target pendapatan yang tercantum pada Rencana Bisnis Anggaran BLUD.
- (6) Besaran Insentif kinerja organisasi diatur sebagai berikut:
  - a. untuk belanja pengembangan sebesar 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 30% (tiga puluh persen) dari total belanja BLUD, maka Insentif kinerja organisasi yang diberikan paling tinggi sebesar 3% (tiga persen) dari target pendapatan pertahun;
  - b. untuk belanja pengembangan sebesar 31% (tiga puluh satu persen) sampai dengan 40% (empat puluh persen) dari total belanja BLUD, maka Insentif Kinerja Organisasi yang diberikan paling tinggi sebesar 4% (empat persen) dari target pendapatan pertahun; dan
  - c. untuk belanja pengembangan diatas 40% (empat puluh persen) dari total belanja BLUD, maka Insentif Kinerja Organisasi yang diberikan paling tinggi sebesar 5% (lima persen) dari target pendapatan pertahun.
- (7) Pemberian Insentif kinerja organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibayarkan setiap triwulan dengan ketentuan:
  - a. triwulan I realisasi mencapai 15% (lima belas persen) dari target pendapatan BLUD;
  - b. triwulan II realisasi mencapai 35% (tigapuluh lima persen) dari target pendapatan BLUD;
  - c. triwulan III realisasi mencapai 65% (enam puluh lima persen) dari target pendapatan BLUD; dan



d. triwulan IV realisasi mencapai 100% (seratus persen) dari target pendapatan BLUD.

- (8) Besarnya Insentif kinerja organisasi ditetapkan paling tinggi 5% (lima persen) dari target pendapatan BLUD.
- (9) Apabila target pendapatan suatu triwulan tidak tercapai, maka Insentif kinerja organisasi untuk triwulan tersebut dibayarkan pada triwulan berikutnya setelah mencapai target pendapatan triwulan yang ditentukan.
- (10) Apabila target pendapatan pada akhir tahun anggaran tidak tercapai, tidak membatalkan Insentif kinerja organisasi yang sudah dibayarkan untuk triwulan sebelumnya.
- (11) Apabila target pendapatan tercapai pada akhir tahun anggaran, maka pembayaran Insentif kinerja organisasi dilakukan pada tahun anggaran berikutnya.
- (12) Apabila target pendapatan terlampaui maka pembayaran Insentif kinerja organisasi sesuai dengan target pendapatan.
- (13) Besaran Insentif kinerja organisasi diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kebudayaan.

## BAB VII TUNJANGAN HARI RAYA

### Pasal 36

- (1) Tunjangan hari raya merupakan tunjangan hari raya keagamaan.
- (2) Pemberian tunjangan hari raya bagi PNS BLUD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemberian tunjangan hari raya diberikan kepada Pegawai Non PNS BLUD yang telah memiliki masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus atau lebih.
- (4) Pemberian tunjangan hari raya dibayarkan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum hari raya.
- (5) Besaran tunjangan hari raya yang diberikan kepada PNS BLUD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Besaran tunjangan hari raya yang diberikan kepada Pegawai Non PNS BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur sebagai berikut:
  - a. Pegawai Non PNS BLUD yang mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih diberikan tunjangan hari raya paling banyak sebesar 1 (satu) bulan gaji dan/atau Insentif kinerja individu pada bulan sebelumnya; 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 paling banyak 1 (satu) bulan gaji dan/atau Insentif kinerja individu pada bulan sebelumnya.

## BAB VIII PENSIUN ATAU PESANGON

### Pasal 37

- (1) PNS BLUD diberikan pensiun sesuai dengan peraturan perundang undangan.
- (2) Pegawai Non PNS yang berstatus Pegawai Tetap yang diberhentikan karena pemutusan hubungan kerja dengan hormat sebelum usia 56 (lima puluh enam) tahun diberikan pesangon.
- (3) Besaran pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Pemimpin BLUD.

## BAB IX PERUBAHAN NAMA DAN KELAS JABATAN

### Pasal 38

- (1) Dalam hal terjadi mutasi, rotasi, perubahan nama jabatan dan/atau kelas jabatan bagi Pegawai BLUD, penyesuaian Insentif kinerja individu dibayarkan setelah 1 (satu) bulan melaksanakan ketugasan pada nama jabatan dan/atau kelas jabatan baru.
- (2) Apabila terjadi mutasi, rotasi, pergantian atau perubahan jabatan sebelum tanggal 15 (lima belas), maka besaran insentif yang diterima pada bulan berikutnya sesuai dengan jabatan baru.
- (3) Apabila terjadi mutasi, rotasi, pergantian atau perubahan jabatan setelah tanggal 15 (lima belas), maka besaran insentif yang diterima pada bulan berikutnya masih sesuai dengan jabatan lama.

## BAB X KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 39

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, maka Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 66 Tahun 2020 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Bidang Pengelolaan Taman Pintar pada Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta (Berita Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2020 Nomor 66) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.



Pasal 40

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 Januari 2021  
WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI

Diundangkan di Yogyakarta  
pada tanggal 4 Januari 2021  
SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

ttd

AMAN YURIADIJAYA

BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2021 NOMOR 2





Dokumen ini terotentifikasi melalui tanda-tangan elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara