

RANCANGAN  
PERATURAN WALI KOTA YOGYAKARTA  
NOMOR ... TAHUN ...  
TENTANG



PEDOMAN PEMBERIAN REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang optimal dan merata, maka perlu meningkatkan kualitas pelayanan unit pelaksana teknis yang menerapkan sistem badan layanan umum daerah;
- b. bahwa dalam rangka pemberian remunerasi yang tepat guna dan tepat sasaran, maka Pemerintah Daerah melakukan penyatuan pengaturan pemberian remunerasi pada unit pelaksana teknis yang menerapkan sistem badan layanan umum daerah;
- c. bahwa berdasarkan hasil evaluasi terhadap pengaturan remunerasi pada badan layanan umum daerah Kota Yogyakarta dan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu satu pengaturan mengenai pemberian remunerasi dengan Peraturan Kepala Daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Pemberian Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45);
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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN PEMBERIAN REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh Unit Pelaksana Teknis dinas/badan Daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.
2. Unit Pelaksana Teknis adalah organisasi yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu pada dinas atau badan Daerah.
3. Remunerasi adalah imbalan kerja berupa uang yang diberikan dalam komponen meliputi Gaji, Honorarium, Tunjangan, Insentif, Bonus Atas Prestasi, Pesangon, dan/atau pensiun.
4. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan yang diperuntukkan bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai.
5. Honorarium adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan yang diperuntukkan bagi Dewan Pengawas dan/atau Sekretaris Dewan Pengawas.
6. Insentif adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji.
7. Bonus Atas Prestasi adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar Gaji, tunjangan tetap dan Insentif, atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat tertentu.
8. Kantor Akuntan Publik yang selanjutnya disingkat KAP adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik.
9. Pesangon adalah imbalan kerja berupa uang santunan purna jabatan sesuai dengan kemampuan keuangan.
10. Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diberikan secara bulanan berdasarkan kinerja bulan sebelumnya kepada Aparatur Sipil Negara di luar gaji dan tunjangan jabatan.
11. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
12. Dewan Pengawas adalah organisasi yang bertugas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
13. Pejabat Pengelola Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disebut Pejabat Pengelola adalah orang yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan pengelolaan teknis Badan Layanan Umum Daerah, terdiri atas pemimpin, pejabat keuangan, dan pejabat teknis yang ditetapkan oleh Wali Kota berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

14. Pegawai adalah pegawai BLUD Kota Yogyakarta, baik berstatus Aparatur Sipil Negara, calon Pegawai Negeri Sipil, atau Profesional Lainnya, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
15. Profesional Lainnya adalah tenaga profesional yang mempunyai pengalaman dan keahlian khusus di bidang tertentu.
16. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi sebagai Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
17. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
18. Pembina Teknis adalah Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bertanggungjawab atas urusan pemerintahan yang bersangkutan.
19. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
20. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah Puskesmas di wilayah Kota Yogyakarta.
21. Hari Raya adalah hari raya Idul Fitri.
22. Wali Kota adalah Wali Kota Yogyakarta.
23. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
24. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan dewan perwakilan rakyat daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
25. Daerah adalah Kota Yogyakarta.

## Pasal 2

Peraturan Wali Kota ini dimaksudkan sebagai pedoman pemberian Remunerasi bagi seluruh Unit Pelaksana Teknis pada Pemerintah Daerah yang menerapkan pola pengelolaan keuangan BLUD.

## Pasal 3

Peraturan Wali Kota ini bertujuan untuk meningkatkan:

- a. kualitas pelayanan BLUD kepada masyarakat;
- b. disiplin Pegawai;
- c. keadilan dan kesejahteraan Pegawai;
- d. integritas Pegawai; dan
- e. tertib administrasi pengelolaan keuangan BLUD.

BAB II  
REMUNERASI  
Bagian Kesatu  
Umum  
Pasal 4

Remunerasi terdiri atas:

- a. Gaji;
- b. Honorarium;
- c. tunjangan;
- d. Insentif;
- e. Bonus Atas Prestasi;
- f. Pesangon; dan/atau
- g. pensiun.

Bagian Kedua  
Penerima Remunerasi  
Pasal 5

- (1) Remunerasi diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai, dan Dewan Pengawas.
- (2) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Sekretaris Dewan Pengawas dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD.
- (3) Pejabat Pengelola dan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari:
  - a. ASN;
  - b. calon PNS; dan
  - c. Profesional Lainnya.

Bagian Ketiga  
Sumber Remunerasi  
Pasal 6

- (1) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) bersumber dari pendapatan BLUD.
- (2) Pendapatan BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari:
  - a. retribusi;
  - b. jasa layanan;
  - c. hasil kerja sama dengan pihak lain;
  - d. APBD; dan
  - e. lain-lain pendapatan BLUD yang sah.

#### Pasal 7

- (1) Remunerasi yang bersumber dari APBD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf d diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari ASN dan calon PNS meliputi:
  - a. Gaji; dan/atau
  - b. Pesangon.
- (2) Selain Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah dapat memberikan TPP dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah dan BLUD.
- (3) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai TPP.

#### Pasal 8

- (1) Remunerasi yang bersumber dari Pendapatan BLUD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a, huruf b, huruf c dan huruf e diberikan kepada Pejabat Pengelola, Pegawai, dan Dewan Pengawas.
- (2) Pemberian Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari ASN dan calon PNS meliputi:
  - a. Insentif; dan
  - b. Bonus Atas Prestasi.
- (3) Pemberian Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Pejabat Pengelola atau Pegawai yang berasal dari Profesional Lainnya meliputi:
  - a. Gaji;
  - b. Insentif;
  - c. Bonus Atas Prestasi; dan/atau
  - d. Pesangon.
- (4) Pemberian Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada Dewan Pengawas berupa Honorarium.

#### Pasal 9

- (1) Dalam hal BLUD belum mampu memberikan Remunerasi berupa Gaji kepada Pegawai yang berasal dari Profesional Lainnya, maka dapat dibiayai dari APBD.
- (2) Pemberian Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

#### Bagian Keempat

#### Pemberhentian Pemberian Remunerasi

#### Pasal 10

Pemberian Remunerasi dihentikan apabila:

- a. meninggal dunia;
- b. mengundurkan diri/pemberhentian atas permintaan sendiri;

- c. mencapai batas usia pensiun/selesai masa hubungan kerja;
- d. berakhir masa jabatan bagi Dewan Pengawas dan/atau Sekretaris Dewan Pengawas;
- e. terjadi perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pemberhentian;
- f. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajibannya yang mengakibatkan pemberhentian; dan/atau
- g. diberhentikan tidak dengan hormat.

### BAB III

#### KOMPONEN REMUNERASI

##### Bagian Kesatu

##### Gaji dan Honorarium

##### Pasal 11

Gaji Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari ASN dan calon PNS merupakan Gaji dan tunjangan sebagai ASN dan calon PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

##### Pasal 12

- (1) Gaji Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari Profesional Lainnya diberikan secara proporsional sesuai dengan struktur dan skala upah yang ditetapkan dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.
- (2) Perhitungan besaran Gaji mempertimbangkan faktor:
  - a. upah minimum kota;
  - b. persamaan dengan industri pelayanan sejenis;
  - c. kemampuan keuangan BLUD; dan
  - d. peraturan perundang-undangan.
- (3) Besaran Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling tinggi disetarakan dengan Pejabat Pengelola dari Pegawai yang berasal dari ASN yang setingkat dengan memperhatikan tanggung jawab, nilai jabatan, skala grade, golongan, dan/atau masa kerja.
- (4) Perhitungan dan besaran gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam Keputusan Pimpinan BLUD.

##### Pasal 13

- (1) Honorarium bagi Dewan Pengawas dan/atau sekretaris Dewan Pengawas diberikan dengan ketentuan:
  - a. Honorarium ketua Dewan Pengawas ditetapkan paling banyak sebesar 40% (empat puluh persen) dari Gaji pemimpin BLUD;
  - b. Honorarium anggota Dewan Pengawas ditetapkan paling banyak sebesar 36% (tiga puluh enam persen) dari Gaji pemimpin BLUD; dan/atau
  - c. Honorarium Sekretaris Dewan Pengawas paling banyak sebesar 15% (lima belas persen) dari Gaji dan tunjangan pemimpin BLUD.

- (2) Besaran Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan BLUD.
- (3) Besaran Honorarium sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam Keputusan Pemimpin BLUD.

#### Bagian Kedua

##### Insentif

##### Pasal 14

- (1) Insentif diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai dengan memperhitungkan capaian kinerja dan besaran Insentif.
- (2) Capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
  - a. capaian kinerja pemimpin BLUD yang ditetapkan berdasarkan target kinerja dan indikator kinerja yang telah dituangkan dalam kontrak kinerja antara pemimpin BLUD dengan Pembina Teknis BLUD; dan
  - b. capaian kinerja pejabat keuangan, pejabat teknis, dan Pegawai yang ditetapkan berdasarkan target kinerja dan indikator kinerja yang telah dituangkan dalam kontrak kinerja dengan atasan langsungnya.
- (3) Capaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) didasarkan pada hasil evaluasi yang dilakukan secara berkala oleh pemimpin BLUD.

##### Pasal 15

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari ASN dan calon PNS.
- (2) Besaran Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit sama dengan TPP sesuai dengan kelas jabatan dan status kepegawaian.
- (3) Besaran Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memperhitungkan TPP yang diberikan Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3).
- (4) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memasukkan tambahan penghasilan lain sesuai bidang BLUD dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.
- (5) Besaran Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling banyak 6 (enam) kali gaji pokok dan tunjangan yang melekat bulan sebelumnya.

##### Pasal 16

- (1) Insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari Profesional Lainnya.
- (2) Besaran Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling tinggi sama dengan Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari ASN dengan kelas jabatan yang sama atau setingkat.
- (3) Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memasukkan tambahan penghasilan lain sesuai bidang BLUD dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.
- (4) Insentif yang diberikan berdasarkan pada kinerja dan pencapaian target yang ditetapkan Pejabat dengan mempertimbangkan evaluasi yang dilakukan secara berkala.

### Pasal 17

- (1) Faktor pengurang pemberian Insentif meliputi:
  - a. presensi;
  - b. sasaran kinerja pegawai;
  - c. capaian kinerja organisasi;
  - d. hukuman disiplin; dan
  - e. capaian SAKIP.
- (2) Ketentuan mengenai faktor pengurang pemberian Insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

### Pasal 18

- (1) Pemberian Insentif bagi Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS dan calon PNS dihentikan sementara apabila:
  - a. cuti sakit lebih dari 2 (dua) bulan;
  - b. cuti besar;
  - c. cuti di luar tanggungan negara;
  - d. tidak hadir tanpa keterangan lebih dari 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) bulan;
  - e. tugas belajar;
  - f. diklat yang merupakan rangkaian tugas belajar;
  - g. izin dispensasi;
  - h. bertugas sebagai pendamping haji; dan
  - i. diberhentikan sementara.
- (2) Pemberian Insentif bagi Pejabat Pengelola, Pegawai yang berasal dari PPPK, dan Profesional Lainnya dihentikan sementara apabila tidak hadir tanpa keterangan lebih dari 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) bulan.

### Bagian Ketiga

#### Bonus Atas Prestasi

### Pasal 19

- (1) Bonus Atas Prestasi diberikan dengan mempertimbangkan keberlanjutan layanan dan upaya meningkatkan layanan.
- (2) Bonus atas Prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai dengan ketentuan:
  - a. telah mendapat persetujuan dari Wali Kota;
  - b. telah menerapkan Remunerasi sesuai ketentuan Remunerasi;
  - c. hasil capaian kontrak kinerja pemimpin BLUD tahun dasar perhitungan Bonus Atas Prestasi paling rendah 110% (seratus sepuluh persen);
  - d. hasil penilaian tata Kelola pada BLUD tahun dasar pemberian Bonus Atas Prestasi paling rendah dikategorikan baik;

- e. opini audit terhadap laporan keuangan BLUD pada tahun dasar perhitungan Bonus Atas Prestasi berupa Wajar Tanpa Pengecualian berdasarkan hasil audit yang dikeluarkan KAP;
  - f. realisasi penerimaan BLUD tahun dasar perhitungan Bonus Atas Prestasi tercapai dan mengalami peningkatan selama 2 (dua) tahun berturut-turut;
  - g. persentase realisasi belanja bersumber dari penerimaan BLUD terhadap realisasi belanja keseluruhan BLUD paling rendah 100% (seratus persen) pada tahun dasar perhitungan Bonus Atas Prestasi, kecuali dalam hal terdapat penugasan khusus yang mengakibatkan perubahan proporsi belanja; dan
  - h. terdapat surplus pada tahun dasar perhitungan Bonus Atas Prestasi yang dimungkinkan untuk dibagikan dengan pertimbangan wajar.
- (3) Pelaksanaan audit dan penunjukan KAP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Surplus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf h merupakan selisih lebih antara pendapatan BLUD dengan belanja yang bersumber dari penerimaan BLUD.
- (5) Tidak termasuk dalam perhitungan pendapatan BLUD sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yaitu:
- a. hibah; dan
  - b. pendapatan yang bersumber dari optimalisasi kas BLUD.
- (6) Besaran Bonus Atas Prestasi dihitung dari nilai besaran maksimal Bonus Atas Prestasi dikalikan Remunerasi.
- (7) Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) merupakan Remunerasi dari komponen:
- a. Gaji dan Insentif kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai; dan
  - b. Honorarium kepada Dewan Pengawas dan Sekretaris Dewan Pengawas.
- (8) Perhitungan besaran Bonus Atas Prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Bagian Keempat  
Pesangon dan Pensiun  
Pasal 20

- (1) Pesangon diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari:
- a. PPPK; dan
  - b. Profesional Lainnya.
- (2) Pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam hal terjadi pemutusan hubungan perjanjian kerja, karena:
- a. perampungan organisasi; dan
  - b. kelebihan Pejabat Pengelola atau Pegawai setelah dilakukan penataan Pegawai.

- (3) Persyaratan pemberian Pesangon Pejabat Pengelola atau Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2):
  - a. hasil evaluasi kinerja sejak penandatanganan hubungan perjanjian kerja minimal baik; dan
  - b. masa kerja paling sedikit 1 (satu) tahun.
- (4) Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari Profesional Lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat diberikan Pesangon berdasarkan kemampuan keuangan BLUD.

#### Pasal 21

- (1) Pensiun diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai yang berasal dari PNS.
- (2) Pemberian pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kelima

#### Tunjangan Hari Raya dan Gaji Ketiga Belas

#### Pasal 22

- (1) Dalam hal Pemerintah Daerah memberikan tunjangan Hari Raya dan gaji ketiga belas, maka BLUD dapat memberikan tunjangan Hari Raya dan gaji ketiga belas kepada Pejabat Pengelola, Pegawai, dan Dewan Pengawas, dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan BLUD.
- (2) Dalam hal Dewan Pengawas berstatus sebagai PNS, maka hanya mendapatkan tunjangan Hari Raya dan gaji ketiga belas berdasarkan jabatannya sebagai PNS.
- (3) Dalam hal Pejabat Pengelola dan Pegawai berstatus sebagai ASN tidak mendapatkan komponen TPP tunjangan Hari Raya dan Gaji Ketiga Belas secara penuh ataupun sebagian, maka BLUD dapat menganggarkan dalam DPA BLUD.
- (4) Pemberian tunjangan Hari Raya dan gaji ketiga belas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pemberian tunjangan Hari Raya dan gaji ketiga belas.

#### Pasal 23

Pembayaran tunjangan Hari Raya dan gaji ketiga belas kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang berasal dari Profesional Lainnya dibebankan pada dokumen pelaksanaan anggaran BLUD dan dilaksanakan dengan memperhatikan kemampuan keuangan BLUD.

BAB IV  
PELAKSANAAN REMUNERASI  
Bagian Kesatu  
Alokasi dan Pengusulan Remunerasi  
Pasal 24

Besaran alokasi Remunerasi dibandingkan dengan pendapatan BLUD paling tinggi:

- a. 30% (tiga puluh persen) untuk BLUD non-kesehatan;
- b. 60% (enam puluh persen) untuk BLUD rumah sakit; dan
- c. 70% (tujuh puluh persen) untuk BLUD Puskesmas.

Pasal 25

- (1) Pemimpin BLUD mengajukan usulan Remunerasi kepada Wali Kota melalui pembina teknis.
- (2) Usulan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan dalam bentuk dokumen pengusulan yang disusun dan ditandatangani oleh Pemimpin BLUD.
- (3) Pembina teknis melakukan reviu atas dokumen pengusulan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Pembina teknis menyampaikan dokumen pengusulan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disertai laporan hasil reviu kepada Wali Kota.
- (5) Dokumen pengusulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun menggunakan sistematika yang tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 26

Usulan Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dapat berupa usulan Remunerasi baru dan/atau usulan perubahan Remunerasi.

Bagian Kedua  
Penetapan Remunerasi

Pasal 27

- (1) Wali Kota melakukan penilaian terhadap usulan yang disampaikan pembina teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25.
- (2) Wali Kota membentuk tim penilai dalam melakukan penilaian usulan Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Tim penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit beranggotakan:
  - a. Sekretaris Daerah sebagai ketua;
  - b. Kepala unit kerja yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perekonomian dan kerjasama sebagai sekretaris; dan
  - c. anggota.

- (4) Anggota sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c terdiri dari:
- a. Pembina Teknis BLUD;
  - b. pembina keuangan BLUD;
  - c. Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang di bidang perencanaan pembangunan daerah;
  - d. Kepala Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang di bidang kepegawaian;
  - e. Kepala unit kerja yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang administrasi pembangunan; dan
  - f. Kepala unit kerja yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum.
- (5) Tim penilai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota.

#### Pasal 28

- (1) Tim penilai memberikan rekomendasi atas usulan Remunerasi kepada Wali Kota untuk digunakan dalam memberikan persetujuan atau penolakan.
- (2) Rekomendasi yang diberikan oleh tim penilai didasarkan pada hasil kajian dan penilaian terhadap usulan Remunerasi dan hasil revidi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (4).
- (3) Usulan Remunerasi yang disetujui ditetapkan oleh Wali Kota dengan Keputusan Wali Kota.
- (4) Usulan Remunerasi yang ditolak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan melalui surat penolakan oleh Wali Kota kepada pembina teknis.

### BAB V

#### MONITORING DAN EVALUASI

#### Pasal 29

- (1) Wali Kota melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pemberian Remunerasi kepada Pejabat Pengelola, Pegawai, dan Dewan Pengawas.
- (2) Monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara teknis dilaksanakan oleh Perangkat Daerah yang membidangi kegiatan BLUD.
- (3) Perangkat Daerah yang membidangi kegiatan BLUD dapat mengusulkan peninjauan kembali Keputusan Wali Kota tentang Pemberian Remunerasi BLUD berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2)

### BAB VI

#### KETENTUAN PERALIHAN

#### Pasal 30

- (1) Pemberian Remunerasi pada BLUD yang sudah ada tetap berlaku sampai dengan ditetapkannya Keputusan Wali Kota tentang Pemberian Remunerasi BLUD.
- (2) Dalam hal Keputusan Wali Kota tentang Pemberian Remunerasi BLUD belum ditetapkan, Remunerasi berupa Gaji bagi tenaga Profesional Lainnya mengacu kepada standarisasi harga satuan jasa yang berlaku bagi jasa lainnya orang perseorangan.

BAB VII  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 31

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2021 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Taman Budaya (Berita Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2021 Nomor 2) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 74 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 2 Tahun 2021 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Taman Budaya (Berita Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2021 Nomor 74);
- b. Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 88 Tahun 2021 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Yogyakarta (Berita Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2021 Nomor 88); dan
- c. Peraturan Wali Kota Yogyakarta Nomor 84 Tahun 2022 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Bisnis (Berita Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2022 Nomor 85),

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku pada saat telah ditetapkannya Keputusan Wali Kota tentang Pemberian Remunerasi BLUD.

Pasal 32

Penetapan Remunerasi setiap BLUD ditetapkan paling lambat 1 (satu) tahun sejak Peraturan Wali Kota ini diundangkan.

Pasal 33

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Yogyakarta  
pada tanggal  
Pj. WALI KOTA YOGYAKARTA,

SUGENG PURWANTO

Diundangkan di Yogyakarta  
pada tanggal  
SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

AMAN YURIADIJAYA

BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2024 NOMOR

LAMPIRAN I  
PERATURAN WALI KOTA YOGYAKARTA  
NOMOR      TAHUN 2024  
TENTANG  
PEDOMAN PEMBERIAN REMUNERASI  
BADAN LAYANAN UMUM DAERAH

PENGURANG PEMBERIAN INSENTIF

1. Faktor pengurang pemberian Insentif meliputi:
  - a. presensi;
  - b. penilaian kinerja pegawai; dan
  - c. capaian kinerja organisasi;
2. Pengurangan untuk komponen presensi dilakukan dengan ketentuan:
  - a. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang tidak masuk kerja karena cuti sakit diatur sebagai berikut:

| No. | Jumlah Cuti<br>(Hari Kerja Berturut-turut)  | Persentase Pengurangan<br>(Per Bulan) |
|-----|---|---------------------------------------|
| 1   | ≤ 6   | 0%                                    |
| 2   | 7 – 12                                      | 25%                                   |
| 3   | 13 – 18                                     | 50%                                   |
| 4   | lebih dari 18 hari sampai<br>dengan 1 bulan | 75%                                   |

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

| No. | Jumlah Cuti<br>(Hari Kerja Berturut-turut) | Persentase Pengurangan<br>(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, dan istrinya melahirkan diatur sebagai berikut:

| No | Jumlah Cuti (Hari Kerja) | Persentase Pengurangan<br>(Per Bulan) |
|----|--------------------------|---------------------------------------|
| 1  | ≤ 3                      | 0 %                                   |
| 2  | 4 - 7                    | 25 %                                  |
| 3  | 8 - 14                   | 50 %                                  |
| 4  | > 14                     | 75 %                                  |

- d. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD berstatus PNS yang tidak masuk kerja karena cuti besar, cuti melahirkan, cuti diluar tanggungan negara, tugas belajar, izin dispensasi, diperbantukan pada instansi di luar Pemerintah Daerah, menjadi pegawai titipan di luar Pemerintah Daerah, dan diberhentikan sementara tidak pada awal bulan, pada bulan tersebut dilakukan pengurangan Insentif 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 sebesar 20 % (dua puluh persen) untuk tiap 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
- f. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang tidak masuk kerja dengan keterangan izin dianggap sebagai cuti tahunan dan mengurangi hak cuti tahunan.
- g. Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD yang terlambat masuk kerja, diatur sebagai berikut:

| No | Keterlambatan (TL) | Lama Keterlambatan                                       | Persentase Pengurangan (Per Hari) |
|----|--------------------|--|-----------------------------------|
| 1. | TL 1               | 1 menit s.d ≤ 30 menit                                   | 1 %                               |
| 2. | TL 2               | 31 menit s.d ≤ 60 menit                                  | 2 %                               |
| 3. | TL 3               | 61 menit s.d ≤ 90 menit                                  | 3 %                               |
| 4. | TL 4               | 91 menit s.d 120 menit                                   | 4 %                               |
| 5. | 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 yang sah.

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

| No | Pulang Sebelum Waktu (PSW) | Lama Pulang Sebelum Waktunya                             | Persentase Pengurangan (per hari) |
|----|----------------------------|--|-----------------------------------|
| 1. | PSW 1                      | 1 menit s.d ≤ 30 menit                                   | 1 %                               |
| 2. | PSW 2                      | 31 menit s.d ≤ 60 menit                                  | 2 %                               |
| 3. | PSW 3                      | 61 menit s.d ≤ 90 menit                                  | 3 %                               |
| 4. | PSW 4                      | 91 menit s,d ≤ 120 menit                                 | 4 %                               |
| 5. | 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 yang sah.

- i. Bukti pendukung yang sah berupa surat pernyataan dari Pengelola dan Pegawai yang diketahui oleh atasan langsung.

3. Bobot pengurangan pemberian Insentif untuk komponen penilaian kinerja pegawai 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%                    |

4. Bobot pengurangan pemberian Insentif untuk komponen capaian kinerja organisasi ditetapkan sebagai berikut:

| No. | Interval Nilai        | Predikat Kerja | Persentase Pengurangan |
|-----|-----------------------|----------------|------------------------|
| 1.  | $90\% < x \leq 100\%$ | sangat tinggi  | 0%                     |
| 2.  | $75\% < x \leq 90\%$  | tinggi         | 2%                     |
| 3.  | $65\% < x \leq 75\%$  | sedang         | 8 %                    |
| 4.  | $50\% < x \leq 65\%$  | rendah         | 10 %                   |
| 5.  | $X \leq 50\%$         | sangat rendah  | 15 %                   |

5. Dalam hal perhitungan Insentif terdapat persentase pengurangan lebih dari 100% (seratus persen), maka dilakukan pengurangan Insentif sebesar 100% (seratus persen).

Pj. WALI KOTA YOGYAKARTA,

SUGENG PURWANTO

LAMPIRAN II  
 PERATURAN WALI KOTA YOGYAKARTA  
 NOMOR      TAHUN 2024  
 TENTANG  
 PEDOMAN PEMBERIAN REMUNERASI  
 BADAN LAYANAN UMUM DAERAH

BESARAN PROSENTASE BONUS ATAS PRESTASI

| No.            | Kriteria   | Capaian   | Bobot     | Nilai            |          |      |                |      |                |                  |                |      |          |      |    |                  |
|----------------|--|---|-----------|------------------|----------|------|----------------|------|----------------|------------------|----------------|------|----------|------|----|------------------|
| 1              | Telah menerapkan Remunerasi sesuai dengan ketentuan Remunerasi yang ditetapkan oleh Wali Kota  | .... %<br>Untuk lulus, paling kurang telah menerapkan dengan nilai <i>threshold</i> 80%   | 10        | =capaian x bobot |          |      |                |      |                |                  |                |      |          |      |    |                  |
| 2              | Hasil capaian kontrak kinerja Pemimpin BLUD tahun dasar perhitungan bonus paling rendah 110 % (seratus sepuluh persen) sesuai dengan hasil perhitungan yang ditetapkan oleh Wali Kota dan mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. | ....%<br>= realisasi capaian<br><table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Realisasi</th> <th>Capaian</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X = 100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>110 &lt; X ≤ 115%</td> <td>110%</td> </tr> <tr> <td>115 &lt; X ≤ 120%</td> <td>120%</td> </tr> <tr> <td>120 &lt; X ≤ 120%</td> <td>130%</td> </tr> <tr> <td>X &gt; 125%</td> <td>140%</td> </tr> </tbody> </table> | Realisasi | Capaian          | X = 100% | 100% | 110 < X ≤ 115% | 110% | 115 < X ≤ 120% | 120%             | 120 < X ≤ 120% | 130% | X > 125% | 140% | 30 | =capaian x bobot |
| Realisasi      | Capaian  |   |           |                  |          |      |                |      |                |                  |                |      |          |      |    |                  |
| X = 100%       | 100%   |   |           |                  |          |      |                |      |                |                  |                |      |          |      |    |                  |
| 110 < X ≤ 115% | 110%   |   |           |                  |          |      |                |      |                |                  |                |      |          |      |    |                  |
| 115 < X ≤ 120% | 120%   |   |           |                  |          |      |                |      |                |                  |                |      |          |      |    |                  |
| 120 < X ≤ 120% | 130%   |   |           |                  |          |      |                |      |                |                  |                |      |          |      |    |                  |
| X > 125%       | 140%   |   |           |                  |          |      |                |      |                |                  |                |      |          |      |    |                  |
| 3.             | Hasil penilaian tata kelola pada pemimpin BLUD tahun dasar pemberian bonus paling rendah dikategorikan “BAIK” sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Wali Kota.  | ....%<br><table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Realisasi</th> <th>Capaian</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Baik</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Sangat Baik</td> <td>120%</td> </tr> </tbody> </table>  | Realisasi | Capaian          | Baik     | 100% | Sangat Baik    | 120% | 20             | =capaian x bobot |                |      |          |      |    |                  |
| Realisasi      | Capaian  |   |           |                  |          |      |                |      |                |                  |                |      |          |      |    |                  |
| Baik           | 100%   |   |           |                  |          |      |                |      |                |                  |                |      |          |      |    |                  |
| Sangat Baik    | 120%   |   |           |                  |          |      |                |      |                |                  |                |      |          |      |    |                  |
| 4.             | Realisasi Pendapatan BLUD berdasarkan laporan  | ....%<br>= rata-rata peningkatan  | 10        | =capaian x bobot |          |      |                |      |                |                  |                |      |          |      |    |                  |

|   | realisasi anggaran yang disahkan oleh BUD tahun dasar perhitungan bonus yang mengalami peningkatan selama dua tahun berturut-turut.   | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Realisasi</th> <th>Capaian</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><math>0 &lt; X &lt; 5\%</math></td> <td>105%</td> </tr> <tr> <td><math>5 \leq X &lt; 10\%</math></td> <td>110%</td> </tr> <tr> <td><math>10 \leq X &lt; 20\%</math></td> <td>115%</td> </tr> <tr> <td><math>15 \leq X &lt; 20\%</math></td> <td>120%</td> </tr> <tr> <td><math>20 \leq X &lt; 25\%</math></td> <td>125%</td> </tr> <tr> <td><math>X \geq 25\%</math></td> <td>130%</td> </tr> </tbody> </table> | Realisasi | Capaian | $0 < X < 5\%$                                   | 105% | $5 \leq X < 10\%$                          | 110% | $10 \leq X < 20\%$                              | 115% | $15 \leq X < 20\%$     | 120%             | $20 \leq X < 25\%$ | 125% | $X \geq 25\%$ | 130%             |  |  |
|---|---|---|-----------|---------|---|------|--|------|---|------|------------------------|------------------|--------------------|------|---------------|------------------|--|--|
| Realisasi                                       | Capaian   |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
| $0 < X < 5\%$                                   | 105%  |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
| $5 \leq X < 10\%$                               | 110%  |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
| $10 \leq X < 20\%$                              | 115%  |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
| $15 \leq X < 20\%$                              | 120%  |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
| $20 \leq X < 25\%$                              | 125%  |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
| $X \geq 25\%$                                   | 130%  |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
| 5.  | Persentase realisasi belanja yang bersumber dari Pendapatan BLUD terhadap realisasi belanja keseluruhan BLUD paling rendah 100 % (delapan puluh persen) pada tahun dasar perhitungan bonus. | <p>....%</p> <p>= realisasi capaian</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Realisasi</th> <th>Capaian</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><math>X = 100\%</math></td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td><math>100\% &lt; X \leq 110\%</math></td> <td>110%</td> </tr> <tr> <td><math>110\% &lt; X \leq 120\%</math></td> <td>120%</td> </tr> <tr> <td><math>120\% &lt; X \leq 130\%</math></td> <td>130%</td> </tr> <tr> <td><math>X &gt; 95\%</math></td> <td>140%</td> </tr> </tbody> </table>                       | Realisasi | Capaian | $X = 100\%$                                     | 100% | $100\% < X \leq 110\%$                     | 110% | $110\% < X \leq 120\%$                          | 120% | $120\% < X \leq 130\%$ | 130%             | $X > 95\%$         | 140% | 15            | =capaian x bobot |  |  |
| Realisasi                                       | Capaian   |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
| $X = 100\%$                                     | 100%  |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
| $100\% < X \leq 110\%$                          | 110%  |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
| $110\% < X \leq 120\%$                          | 120%  |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
| $120\% < X \leq 130\%$                          | 130%  |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
| $X > 95\%$                                      | 140%  |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
| 6.  | Terdapat surplus pada tahun dasar perhitungan bonus yang memungkinkan untuk dibagikan dengan mempertimbangkan kewajaran.  | <p>....%</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Realisasi</th> <th>Capaian</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Terdapat surplus untuk bagi bonus 1x Remunerasi</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Terdapat surplus untuk bonus 2x Remunerasi</td> <td>120%</td> </tr> <tr> <td>Terdapat surplus untuk bagi bonus 3x Remunerasi</td> <td>140%</td> </tr> </tbody> </table>  | Realisasi | Capaian | Terdapat surplus untuk bagi bonus 1x Remunerasi | 100% | Terdapat surplus untuk bonus 2x Remunerasi | 120% | Terdapat surplus untuk bagi bonus 3x Remunerasi | 140% | 15                     | =capaian x bobot |                    |      |               |                  |  |  |
| Realisasi                                       | Capaian   |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
| Terdapat surplus untuk bagi bonus 1x Remunerasi | 100%  |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
| Terdapat surplus untuk bonus 2x Remunerasi      | 120%  |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
| Terdapat surplus untuk bagi bonus 3x Remunerasi | 140%  |   |           |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |
|   | TOTAL NILAI   |   | 100       |         |   |      |  |      |   |      |                        |                  |                    |      |               |                  |  |  |

BESARAN MAKSIMAL BONUS ATAS PRESTASI

| NO | Total Nilai           | Besaran Maksimal |
|----|-----------------------|------------------|
| 1. | $100 \leq X \leq 110$ | 0,5 x Remunerasi |
| 2. | $110 < X \leq 120$    | 1 x Remunerasi   |
| 3. | $120 < X \leq 130$    | 1.5 x Remunerasi |
| 4. | $130 < X$             | 2 x Remunerasi   |

Pj. WALI KOTA YOGYAKARTA,

SUGENG PURWANTO

LAMPIRAN III  
PERATURAN WALI KOTA YOGYAKARTA  
NOMOR      TAHUN 2024  
TENTANG  
PEDOMAN      REMUNERASI      BADAN  
LAYANAN UMUM DAERAH

SISTEMATIKA DOKUMEN USULAN REMUNERASI

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menggambarkan kondisi umum dan latar belakang pengusulan Remunerasi atau perubahan Remunerasi yang telah ditetapkan oleh Wali Kota, misalnya peningkatan kinerja layanan dan/atau keuangan, kenaikan pengupahan pada industri yang sejenis, perubahan kebijakan pemerintah atau hal-hal yang berpengaruh terhadap besaran Remunerasi saat ini.

B. Maksud dan Tujuan

Menyajikan maksud, tujuan, alasan, dan urgensi pengusulan Remunerasi atau perubahan Remunerasi yang telah ditetapkan oleh Wali Kota.

C. Dasar Hukum

Dasar hukum yang menjadi landasan penyusunan usulan Remunerasi dan kelembagaan BLUD.

II. DATA UMUM BLUD

A. Visi, Misi, Tujuan, dan Budaya Kerja Organisasi

Visi, misi, tujuan dan budaya kerja organisasi berdasarkan pada rencana strategis bisnis BLUD.

B. Tugas dan Fungsi Organisasi

Tugas dan fungsi BLUD berdasarkan peraturan tentang pendirian/pembentukan BLUD. Tugas dan fungsi BLUD dijabarkan secara ringkas termasuk ruang lingkup tanggung jawab dan risiko.

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menggambarkan organ-organ baik struktural maupun non struktural dalam organisasi.

D. Data Kepegawaian dan Rencana Pengembangan Pegawai

Data kepegawaian BLUD pada saat usulan Remunerasi, terdiri dari ASN dan calon PNS serta tenaga profesional lain yang dijabarkan menurut kelompok sebagai berikut:

1. kelompok jabatan struktural/fungsional sesuai karakteristik BLUD;
2. kelompok pendidikan; dan

3. kelompok lainnya.

Selain itu, pada bagian ini perlu disampaikan rencana pengembangan pegawai 3 (tiga) tahun ke depan sesuai dengan kebutuhan. Rencana pengembangan pegawai dimaksud diperlukan untuk pemetaan beban Remunerasi pada BLUD.

E. Data Keuangan

1. Data keuangan meliputi data pendapatan dan belanja yang bersumber dari APBD maupun pendapatan BLUD. Data keuangan yang bersumber dari APBD menyajikan informasi pagu dalam DPA dan realisasi per akun belanja (belanja pegawai, belanja barang, dan belanja modal) sedangkan data keuangan yang bersumber dari Pendapatan BLUD menyajikan informasi target pendapatan, realisasi pendapatan, dan realisasi belanja serta saldo akhir tahun.
2. Data keuangan disajikan dalam periode 3 (tiga) tahun sebelum tahun pengusulan, proyeksi keuangan tahun berjalan, dan 2 (dua) tahun sejak tahun pengusulan. Proyeksi keuangan memuat pendapatan dan belanja.
3. Data keuangan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik.

F. Kinerja Layanan/Operasional

1. Kinerja layanan/operasional sesuai dengan peraturan, yang paling kurang mempertimbangkan indikator layanan, mutu, dan manfaat bagi masyarakat.
2. Kinerja layanan/operasional disajikan dalam periode 3 (tiga) tahun sebelum tahun pengusulan Remunerasi.
3. Data layanan/operasional disajikan dalam bentuk tabel dan/atau grafik.

### III. SISTEM REMUNERASI

A. Remunerasi yang Berjalan

1. BLUD yang belum mendapatkan penetapan Remunerasi dari Wali Kota, harus mampu menjelaskan mengenai sumber-sumber pendapatan yang diterima (*take home pay*) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD.
2. BLUD yang telah memiliki penetapan Remunerasi dari Wali Kota harus dapat menjelaskan implementasinya.

B. Remunerasi yang diusulkan

Remunerasi yang diusulkan oleh BLUD menyajikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Komponen Remunerasi seperti Gaji, Honorarium, Insentif, Bonus Atas Prestasi, Pesangon, dan/atau pensiun.
2. Metodologi dan penahapan penyusunan sistem Remunerasi, antara lain menyajikan parameter dan proses analisa jabatan, evaluasi jabatan, serta pembentukan struktur dan skala grading.

3. *Corporate grade*/struktur grading jabatan, yang menyajikan uraian jabatan struktural dan/atau fungsional. *Corporate grade*/struktur grading jabatan diperoleh berdasarkan hasil proses analisis dan tabulasi evaluasi jabatan dengan menggunakan metodologi tertentu.

Contoh penyajian *corporate grade*:

| Grading | Nilai Jabatan/<br>Job Value | Struktural | Fungsional |
|---------|-----------------------------|------------|------------|
|         |                             |            |            |
|         |                             |            |            |

Jika uraian jabatan disajikan dalam bentuk cluster/kelompok jabatan, maka harus disertai penjelasan/definisi operasional kelompok jabatan serta nama-nama jabatannya.

4. Perhitungan besaran Remunerasi dilakukan dengan memperhatikan antara lain tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme, kinerja, serta kemampuan keuangan. Perhitungan besaran Remunerasi dilakukan untuk semua komponen/struktur remunerasi yang diusulkan seperti Gaji, Honorarium, Insentif, Pesangon, dan/atau pensiun.

Contoh penyajian perhitungan besaran Remunerasi:

| Jabatan/Grading | Gaji/Honorarium | Insentif | Jumlah |
|-----------------|-----------------|----------|--------|
|                 |                 |          |        |
|                 |                 |          |        |

5. Perhitungan kebutuhan Remunerasi dilakukan untuk mengetahui kebutuhan Remunerasi dalam satu tahun, termasuk memperhitungkan kebutuhan Remunerasi ketigabelas, dengan menggunakan asumsi, misalnya:

- a. asumsi kinerja pegawai 100% (seratus persen);
- b. jumlah pegawai pada saat usulan; dan
- c. satu pegawai dalam satu jabatan.

Contoh perhitungan kebutuhan Remunerasi:

| Jabatan | Jumlah Pegawai | Gaji/<br>Honorarium | Insentif<br>100% | Kebutuhan<br>1 (satu)<br>bulan | Remune<br>rasi ke-<br>13 (...%) | Kebutuhan<br>1 (satu<br>tahun) |
|---------|----------------|---------------------|------------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
|         |                |                     |                  |                                |                                 |                                |
|         |                |                     |                  |                                |                                 |                                |

6. *Benchmarking* besaran Remunerasi, dilakukan khususnya pada level Pemimpin BLUD dengan industri sejenis, dan memperhatikan skala/kompleksitasnya.

### C. Mekanisme Pembayaran

Menyajikan tata cara pembayaran Remunerasi kepada Pejabat Pengelola, Pegawai, dan anggota sekretaris Dewan Pengawas pada BLUD bersangkutan.

## IV. ANALISA REMUNERASI

Bagian ini menyajikan analisa Remunerasi dan lebih ditekankan analisa secara mendalam terhadap Remunerasi Pemimpin BLUD dengan melihat 4 (empat) aspek, yaitu:

- a. proporsionalitas, menyajikan data keuangan (aset dan pendapatan), dan sumber daya manusia yang dikelola BLUD, serta jenis layanan BLUD;
- b. kesetaraan, dengan memperhatikan industri penyedia layanan sejenis, dengan skala dan kompleksitas yang mendekati sama;
- c. kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari analisa dan evaluasi jabatan, dengan memperhatikan kemampuan pendapatan BLUD yang bersangkutan; dan
- d. kinerja, yaitu menyajikan hasil penilaian kinerja.

## V. PENUTUP

## VI. LAMPIRAN

Pj. WALI KOTA YOGYAKARTA,

SUGENG PURWANTO