



WALIKOTA YOGYAKARTA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA

NOMOR 15 TAHUN 2016

TENTANG

REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH
KANTOR PENGELOLAAN TAMAN PINTAR KOTA YOGYAKARTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA YOGYAKARTA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka menerapkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Badan Layanan Umum Daerah, maka perlu diberikan remunerasi bagi Dewan Pengawas, Sekretaris Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Kantor Pengelolaan Taman Pintar Kota Yogyakarta;
 - b. bahwa pemberian remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Kantor Pengelolaan Taman Pintar Kota Yogyakarta mendasarkan pada asas remunerasi yaitu kepatutan dan proporsionalitas sesuai kelas jabatan, prestasi kerja, serta kemampuan keuangan Badan Layanan Umum Daerah, maka Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 55 Tahun 2013 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Kantor Pengelolaan Taman Pintar perlu diganti dengan Peraturan Walikota yang baru;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b diatas, perlu ditetapkan dengan Peraturan Walikota tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Kantor Pengelolaan Taman Pintar Kota Yogyakarta;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat Dan Dalam Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 859);
 2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 229, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5472);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438) 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pemberian dan Pemanfaatan Insentif Pemungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 119, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5161);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;

13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah;
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan;
15. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum;
16. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2007 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2007 Nomor 51 Seri D);
17. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 9 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Lembaga Teknis Daerah (Lembaran Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2008 Nomor 66 Seri D);
18. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 13 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan (Lembaran Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2009 Nomor 115);
19. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pengaturan Tenaga Bantuan di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 79 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pengaturan Tenaga Bantuan di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta;
20. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2013 tentang Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Badan Layanan Umum Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 40 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2013 tentang Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Badan Layanan Umum Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta;

M E M U T U S K A N :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH KANTOR PENGELOLAAN TAMAN PINTAR KOTA YOGYAKARTA.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan, honorarium, insentif, jaminan sosial dan atau pesangon.

2. Tunjangan kinerja adalah bonus atas prestasi kerja individu yang dikaitkan dengan kehadiran dan hasil prestasi kerja yang diberikan kepada pegawai dan diterimakan setiap bulan.
3. Tunjangan tetap adalah tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pegawai dan diterimakan setiap bulan.
4. Gaji adalah imbalan berupa uang yang bersifat tetap yang diberikan kepada pegawai dan diterimakan setiap bulan.
5. Honorarium adalah pembayaran atas jasa yang diberikan pada suatu kegiatan tertentu.
6. Insentif adalah tambahan penghasilan yang diberikan sebagai penghargaan atas kinerja tertentu.
7. Pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk Pengelola Dana Pesangon Tenaga Kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
8. THR adalah Tunjangan Hari Raya.
9. Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
10. Upah Minimum Kota selanjutnya disebut UMK adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang berlaku di Kota Yogyakarta.
11. Kelas jabatan adalah nilai/angka yang menunjukkan bobot jabatan berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
12. Prestasi Kerja adalah nilai prestasi kerja pegawai berdasarkan pada Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja.
13. Badan Layanan Umum Daerah Kantor Pengelolaan Taman Pintar yang selanjutnya disebut BLUD adalah BLUD Kantor Pengelolaan Taman Pintar Kota Yogyakarta.
14. Daerah adalah Kota Yogyakarta.
15. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Yogyakarta.
16. Walikota adalah Walikota Yogyakarta.
17. Dewan Pengawas BLUD adalah organ yang ditunjuk oleh Walikota untuk melakukan pengawasan terhadap pengelolaan BLUD.
18. Sekretaris Dewan Pengawas BLUD adalah organ diluar Dewan Pengawas BLUD yang ditunjuk oleh Walikota untuk membantu kelancaran tugas Dewan Pengawas BLUD.
19. Kepala BLUD adalah Kepala BLUD Kantor Pengelolaan Taman Pintar Kota Yogyakarta.
20. Pegawai BLUD adalah Pegawai BLUD Kantor Pengelolaan Taman Pintar Kota Yogyakarta yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil (PNS) BLUD.

21. PNS BLUD adalah PNS yang bekerja pada Badan Layanan Umum Daerah Kantor Pengelolaan Taman Pintar Kota Yogyakarta.
22. Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil BLUD yang selanjutnya disebut Pegawai Non PNS BLUD adalah Pegawai yang bekerja pada Badan Layanan Umum Daerah Kantor Pengelolaan Taman Pintar Kota Yogyakarta, terdiri dari Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap.
23. Pegawai Tetap BLUD adalah pegawai yang diikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
24. Pegawai Tidak Tetap BLUD adalah pegawai yang diikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didalamnya termasuk Tenaga Bantuan (NABAN).

BAB II TUJUAN DAN ASAS REMUNERASI

Bagian Kesatu Tujuan Remunerasi

Pasal 2

Remunerasi bertujuan untuk memberikan imbalan secara proporsional, adil dan layak sesuai dengan kelas jabatan, prestasi kerja dan kedisiplinan pegawai sehingga mampu mendorong produktivitas.

Bagian Kedua Asas Remunerasi

Pasal 3

Asas remunerasi terdiri dari :

- a. Asas pengalokasian remunerasi adalah :
 1. proporsionalitas yang diukur berdasar besaran pendapatan jasa layanan BLUD;
 2. kesetaraan yang memperhatikan pelayanan sejenis;
 3. kepatutan yang disesuaikan dengan kemampuan dalam memberikan imbalan kepada pegawai dan kebutuhan pengembangan BLUD.
- b. Asas pendistribusian remunerasi adalah proporsionalitas berdasarkan kelas jabatan, prestasi kerja, dan kemampuan keuangan BLUD.

BAB III SUMBER DANA REMUNERASI

Pasal 4

Sumber dana remunerasi berasal dari :

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

BAB IV
PENERIMA REMUNERASI

Pasal 5

Remunerasi diberikan bagi :

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

BAB V
BENTUK REMUNERASI

Pasal 6

- (1) Remunerasi yang diberikan kepada PNS BLUD berbentuk :
 - a. gaji;
 - b. tunjangan yang melekat pada gaji;
 - c. tunjangan kinerja;
 - d. insentif;
 - e. jaminan sosial.
- (2) Remunerasi yang diberikan kepada pegawai Non PNS BLUD berbentuk :
 - a. gaji;
 - b. tunjangan tetap;
 - c. tunjangan kinerja;
 - d. insentif;
 - e. tunjangan hari raya;
 - f. jaminan sosial;
 - g. pesangon.
- (3) Remunerasi yang diberikan kepada Dewan Pengawas BLUD dan Sekretaris Dewan Pengawas BLUD berupa honorarium.

BAB VI
GAJI

Pasal 7

- (1) Gaji PNS BLUD adalah gaji sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- (2) Gaji pegawai Non PNS BLUD mempertimbangkan besarnya UMK.
- (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari 3 (tiga) kelas berdasarkan kebutuhan kompetensi jabatan meliputi :
 - a. untuk kebutuhan kompetensi jabatan SLTA/ sederajat diberikan gaji sebesar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari UMK.
 - b. untuk kebutuhan kompetensi jabatan Diploma III diberikan gaji sebesar 85% (delapan puluh lima perseratus) dari UMK.

- c. untuk kebutuhan kompetensi jabatan Strata I diberikan gaji sebesar 95% (sembilan puluh lima perseratus) dari UMK.
- (4) Dalam hal Pegawai Non PNS BLUD menderita sakit berkepanjangan dan dirawat di rumah sakit atau di rumah atau dibawah pengawasan dokter sehingga ia tidak dapat melakukan pekerjaannya maka gaji yang dibayarkan adalah sebagai berikut :
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari gaji;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari gaji;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari gaji;
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari gaji.

BAB VII TUNJANGAN

Bagian Kesatu Bentuk Tunjangan

Pasal 8

- (1) Tunjangan adalah imbalan berupa uang yang dapat diterima setiap bulan untuk menunjang kinerja pegawai sehingga lebih produktif.
- (2) Bentuk Tunjangan yang diberikan kepada PNS BLUD :
 - a. tunjangan yang melekat pada gaji;
 - b. tunjangan kinerja.
- (3) Bentuk Tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Non PNS BLUD :
 - a. tunjangan tetap;
 - b. tunjangan kinerja;
 - c. THR.

Bagian Kedua Tunjangan Yang Melekat Pada Gaji

Pasal 9

Tunjangan yang melekat pada gaji diberikan kepada PNS BLUD sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Bagian Ketiga Tunjangan Tetap

Pasal 10

- (1) Tunjangan tetap diberikan kepada pegawai Non PNS BLUD sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- (2) Penerimaan tunjangan tetap pegawai Non PNS BLUD ditetapkan sebesar 25% (dua puluh lima perseratus) dari UMK.
- (3) Sebagian dari tunjangan tetap Pegawai Non PNS BLUD sebagaimana dimaksud ayat (2) dimanfaatkan untuk pembayaran jaminan sosial sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

- (4) Dalam hal Pegawai Non PNS BLUD menderita sakit berkepanjangan dan dirawat di rumah sakit atau di rumah atau dibawah pengawasan dokter sehingga ia tidak dapat melakukan pekerjaannya maka tunjangan tetap yang dibayarkan adalah sebagai berikut :
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari tunjangan tetap;
 - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari tunjangan tetap;
 - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari tunjangan tetap;
 - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari tunjangan tetap.

Bagian Keempat
Tunjangan Kinerja

Pasal 11

- (1) Tunjangan Kinerja diberikan kepada PNS BLUD dan Pegawai Non PNS BLUD sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- (2) Besaran maksimal tunjangan kinerja merupakan hasil kali kelas jabatan dengan besaran pokok tunjangan yang berlaku.
- (3) Besaran pokok tunjangan yang berlaku sebagaimana dimaksud ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (4) Penerimaan maksimal tunjangan kinerja adalah hasil kali besaran maksimal tunjangan kinerja dengan prosentase plafon yang mendasarkan pada prestasi kerja sebagai berikut:

NO	PRESTASI KERJA	PROSENTASE PLAFON
1.	91-100	100%
2.	76-90	90%
3.	61-75	80%
4.	51-60	70%
5.	50-Kebawah	60%

- (5) Prestasi Kerja sebagaimana dimaksud ayat (4) yang digunakan sebagai dasar penghitungan Tunjangan Kinerja adalah Prestasi Kerja tahun sebelumnya.
- (6) Bagi pegawai BLUD yang tidak hadir/tidak masuk kerja, maka penerimaan atas tunjangan kinerja yang bersangkutan dikurangi sebesar 4% (empat perseratus) perhari, kecuali karena tugas luar yang dibuktikan dengan surat tugas/bukti lain yang sah.
- (7) Bagi pegawai BLUD yang datang terlambat atau pulang mendahului dari ketentuan jam kerja, maka penerimaan atas tunjangan kinerja yang bersangkutan dikurangi sebesar 2% (dua perseratus) perhari, kecuali karena tugas luar yang dibuktikan dengan surat tugas/bukti lain yang sah.
- (8) Bagi pegawai BLUD yang menjalani cuti sakit, Tunjangan Kinerja dibayarkan dengan persentase sebagai berikut :
 - a. sakit selama 1 (satu) hari sampai dengan 30 (tiga puluh) hari sebesar 100% (seratus perseratus);

- b. sakit selama 31 (tiga puluh satu) hari sampai dengan 60 (enam puluh) hari dipotong 2% (dua perseratus) per hari;
 - c. sakit selama 61 (enam puluh satu) hari sampai dengan 180 (seratus delapan puluh) hari diberikan sebesar 20% (dua puluh perseratus);
 - d. sakit lebih dari 180 (seratus delapan puluh) hari diberikan sebesar 10% (sepuluh perseratus).
- (9) Bagi pegawai BLUD yang menjalani cuti bersalin, cuti tahunan, cuti alasan penting, dan cuti besar Tunjangan Kinerja dipotong 2% (dua perseratus) per hari.
- (10) Pengurangan tunjangan kinerja bagi PNS BLUD yang dikenai hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan diatur sebagai berikut :
- a. hukuman disiplin tingkat ringan :
 - 1. sebesar 20% (dua puluh perseratus) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan;
 - 2. sebesar 30% (tiga puluh perseratus) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis;
 - 3. sebesar 40% (empat puluh perseratus) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b. hukuman disiplin tingkat sedang :
 - 1. sebesar 40% (empat puluh perseratus) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2. sebesar 50% (lima puluh perseratus) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - 3. sebesar 60% (enam puluh perseratus) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
 - c. hukuman disiplin tingkat berat :
 - 1. sebesar 60% (enam puluh perseratus) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 2. sebesar 70% (tujuh puluh perseratus) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - 3. sebesar 80% (delapan puluh perseratus) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan;
 - 4. sebesar 100% (seratus perseratus) jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat.
- (11) Pengurangan tunjangan kinerja bagi pegawai Non PNS BLUD yang dikenai hukuman disiplin diatur sebagai berikut :
- a. hukuman disiplin tingkat ringan :
 - 1. sebesar 20% (dua puluh perseratus) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan;
 - 2. sebesar 30% (tiga puluh perseratus) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis; dan
 - 3. sebesar 40% (empat puluh perseratus) selama 1 (satu) bulan, jika pegawai

dijatuhikan hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.

b. hukuman disiplin tingkat sedang :

sebesar 40% (empat puluh perseratus) selama 2 (dua) bulan, jika pegawai dijatuhikan hukuman disiplin berupa peringatan tertulis dari atasan langsung.

c. hukuman disiplin tingkat berat :

1. sebesar 60% (enam puluh perseratus) selama 3 (tiga) bulan, jika pegawai dijatuhikan hukuman disiplin berupa penurunan kelas jabatan selama 3 (tiga) tahun;
2. sebesar 100% (seratus perseratus) jika pegawai dijatuhikan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat atas permintaan sendiri atau tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat.

(12) Hak atas penerimaan tunjangan kinerja bagi pegawai BLUD dihentikan apabila :

- a. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
- b. menjalankan tugas belajar;
- c. menjalani bebas tugas;
- d. tidak hadir tanpa alasan yang sah/mangkir kerja lebih dari 5 (lima) hari kerja dalam satu (satu) bulan.

(13) Dalam hal terjadi perubahan kelas jabatan bagi pegawai BLUD, penyesuaian tunjangan kinerjanya dibayarkan pada bulan berikutnya terhitung sejak tanggal pengangkatan.

BAB VIII THR

Pasal 12

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

BAB IX HONORARIUM

Pasal 13

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

- a. Ketua Dewan Pengawas BLUD paling banyak sebesar 40% (empat puluh perseratus) dari gaji Kepala BLUD;

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

BAB X INSENTIF

Pasal 14

- (1) Insentif diberikan kepada pegawai BLUD dan pihak terkait apabila :
 - a. target seluruh komponen pendapatan per triwulan tercapai;
 - b. persentase penetapan anggaran belanja pengembangan terhadap total belanja BLUD serendah-rendahnya 25% (dua puluh lima perseratus).
- (2) Target pendapatan per triwulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah target pendapatan yang tercantum pada Rencana Bisnis Anggaran (RBA) BLUD.
- (3) Belanja pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b adalah belanja yang digunakan untuk program pengembangan BLUD.
- (4) Besaran persentase insentif diatur sebagai berikut :
 - a. untuk persentase belanja pengembangan sebesar 25% (dua puluh lima perseratus) sampai dengan 30% (tiga puluh perseratus) dari total belanja BLUD, insentif yang diberikan adalah sebesar 3% (tiga perseratus) dari target pendapatan pertahun;
 - b. untuk persentase belanja pengembangan sebesar 31% (tiga puluh satu perseratus) sampai dengan 40% (empat puluh perseratus) dari total belanja BLUD, insentif yang diberikan adalah sebesar 4% (empat perseratus) dari target pendapatan pertahun;
 - c. untuk persentase belanja pengembangan diatas 40% (empat puluh perseratus) dari total belanja BLUD, insentif yang diberikan adalah sebesar 5% (lima perseratus) dari target pendapatan pertahun.
- (5) Pemberian insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibayarkan setiap triwulan apabila pada :
 - a. triwulan I realisasi mencapai 15% (limabelas perseratus) dari target pendapatan BLUD yang ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
 - b. triwulan II realisasi mencapai 35% (tigapuluh lima perseratus) dari target pendapatan BLUD yang ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
 - c. triwulan III realisasi mencapai 65% (enam puluh lima perseratus) dari target pendapatan BLUD yang ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
 - d. triwulan IV realisasi mencapai 100% (seratus perseratus) dari target pendapatan BLUD yang ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- (6) Apabila target pendapatan suatu triwulan tidak tercapai, maka insentif untuk triwulan tersebut dibayarkan pada triwulan berikutnya apabila telah mencapai target pendapatan triwulan yang ditentukan.
- (7) Apabila target pendapatan pada akhir tahun anggaran tidak tercapai, tidak membatalkan insentif yang sudah dibayarkan untuk triwulan sebelumnya.

- (8) Apabila target pendapatan tercapai pada akhir tahun anggaran maka pembayaran insentif dilakukan pada tahun anggaran berikutnya.
- (9) Apabila target pendapatan terlampaui maka pembayaran insentif sesuai dengan target pendapatan.
- (10) Insentif diberikan kepada pegawai BLUD dan pihak terkait yang membantu BLUD berdasarkan keputusan Kepala BLUD.

BAB XI JAMINAN SOSIAL

Pasal 15

- (1) Jaminan Sosial diberikan pada pegawai BLUD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) BLUD berkewajiban untuk membayar iuran jaminan sosial bagi pegawai BLUD sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB XII PESANGON

Pasal 16

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

BAB XIII PENILAIAN KINERJA DAN HUKUMAN DISIPLIN

Pasal 17

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

BAB XIV PENUTUP

Pasal 18

Pada saat Peraturan Walikota ini mulai berlaku, Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 55 Tahun 2013 tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Kantor Pengelolaan Taman Pintar dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 19

Peraturan Walikota ini mulai berlaku sejak tanggal 4 Januari 2016.

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

Ditetapkan di Yogyakarta
pada tanggal 14 Maret 2016

WALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI

Diundangkan di Yogyakarta
pada tanggal 14 Maret 2016

SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA,

ttd

TITIK SULASTRI

BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2016 NOMOR 15