



BUPATI GARUT
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI GARUT
NOMOR 18 TAHUN 2025

TENTANG

REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSAT
KESEHATAN MASYARAKAT PADA DINAS KESEHATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GARUT,

- Menimbang : bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah, perlu melakukan pengaturan Remunerasi pada Badan Layanan Umum Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Remunerasi Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat pada Dinas Kesehatan;
- Mengingat : 1. 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 Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6887);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Undang-Undang Nomor 110 Tahun 2024 tentang Kabupaten Garut di Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 296, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7047);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6952);

7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1213);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Garut (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2016 Nomor 9) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 9 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Garut (Lembaran Daerah Kabupaten Garut Tahun 2023 Nomor 9);
9. Peraturan Bupati Garut Nomor 42 Tahun 2016 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Daerah dan Badan Daerah Kabupaten Garut (Berita Daerah Kabupaten Garut Tahun 2016 Nomor 42) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Bupati Garut Nomor 220 Tahun 2022 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Bupati Garut Nomor 42 Tahun 2016 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Daerah dan Badan Daerah Kabupaten Garut (Berita Daerah Kabupaten Garut Tahun 2022 Nomor 222);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG REMUNERASI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT PADA DINAS KESEHATAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kabupaten yang selanjutnya disebut Daerah adalah Daerah Kabupaten Garut.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Garut.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Dinas Kesehatan yang selanjutnya disebut Dinas adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Kesehatan.
6. Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Garut.
7. Badan Layanan Umum Daerah yang selanjutnya disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.

8. Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah Fasilitas Pelayanan Kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan dan mengoordinasikan Pelayanan Kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif dengan mengutamakan promotif dan preventif di wilayah kerjanya.
9. Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disingkat UPT Puskesmas adalah unit kerja pada Dinas Kesehatan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan dan mengoordinasikan Pelayanan Kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif dengan mengutamakan promotif dan preventif di wilayah kerjanya.
10. Badan Layanan Umum Daerah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut BLUD UPT Puskesmas adalah Puskesmas Kabupaten Garut yang telah menerapkan Badan Layanan Umum Daerah.
11. Pemimpin BLUD UPT Puskesmas adalah Kepala UPT Puskesmas.
12. Pejabat Pengelola BLUD adalah Pimpinan BLUD yang bertanggung jawab terhadap kinerja operasional BLUD yang terdiri dari Pemimpin, Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis yang sebutannya dapat disesuaikan dengan nomenklatur yang berlaku pada BLUD yang bersangkutan.
13. Pegawai BLUD UPT Puskesmas adalah pegawai yang bertugas di Puskesmas yang terdiri dari ASN dan Non ASN.
14. Klaster Manajemen adalah yang memiliki lingkup tugas dan fungsi mengoordinasikan pelaksanaan manajemen Puskesmas, manajemen sumber daya, manajemen inti Puskesmas, manajemen jejaring, manajemen data dan informasi, manajemen mutu pelayanan kesehatan dan manajemen keuangan dan aset.
15. Klaster Kesehatan Ibu dan Anak adalah serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan dan juga skrining yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit yang dilaksanakan sesuai siklus hidup pada ibu, anak dan remaja.
16. Klaster Kesehatan Usia Dewasa dan Lansia adalah serangkaian kegiatan pelayanan dan juga skrining yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit yang dilaksanakan sesuai siklus hidup pada usia dewasa dan lansia.
17. Klaster Penanggulangan Penyakit Menular dan Kesehatan Lingkungan adalah kegiatan yang ditujukan untuk melindungi masyarakat dari penularan penyakit, menurunkan angka kesakitan, kecacatan, dan kematian akibat penyakit menular dan juga mengurangi dampak sosial, budaya, dan ekonomi akibat penyakit menular pada individu, keluarga dan masyarakat.
18. Lintas Klaster adalah pelayanan kesehatan yang dilaksanakan untuk mendukung pemberian paket layanan di Puskesmas.
19. Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.
20. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
21. 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.
22. 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.

23. Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai Non ASN adalah pegawai BLUD UPT Puskesmas di luar PNS dan PPPK yang ditugaskan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
24. Pendapatan adalah semua penerimaan dalam bentuk kas dan tagihan BLUD yang menambah ekuitas dan aktiva lancar dalam periode anggaran bersangkutan yang tidak perlu dibayar kembali.
25. Kinerja adalah proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam menyediakan produk dalam bentuk jasa pelayanan atau barang kepada pelanggan.
26. Remunerasi merupakan imbalan kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, dan atau pensiun yang diberikan kepada Pegawai BLUD UPT Puskesmas yang ditetapkan oleh Bupati.
27. Gaji adalah imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan.
28. Insentif adalah imbalan kerja yang berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji/honorarium yang diberikan kepada Pegawai BLUD UPT Puskesmas.
29. Bonus atas Prestasi, yang selanjutnya disebut Bonus adalah pemberian penghasilan tambahan bagi Pegawai BLUD UPT Puskesmas atas prestasi kerja yang dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD memenuhi syarat-syarat tertentu.
30. Pensiun adalah imbalan kerja berupa uang yang merupakan tunjangan hari tua sebagai balas jasa terhadap ASN yang purna tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II

PRINSIP DASAR REMUNERASI

Pasal 2

- (1) Remunerasi diberikan dengan mempertimbangkan prinsip sebagai berikut:
 - a. proporsionalitas, yaitu memperhatikan aset, pendapatan, sumber daya manusia, dan/atau layanan BLUD UPT Puskesmas;
 - b. kesetaraan, yaitu memperhatikan Remunerasi pada penyedia layanan sejenis;
 - c. kepatutan, yaitu memperhatikan nilai jabatan yang dihasilkan dari proses analisis dan evaluasi jabatan;
 - d. kewajaran, yaitu memperhatikan beban kerja berdasarkan analisis beban kerja dan keberlangsungan pelayanan; dan
 - e. kinerja, yaitu memperhatikan kinerja layanan dan kinerja keuangan.
- (2) Pengaturan Remunerasi dihitung berdasarkan indikator penilaian, meliputi:
 - a. pengalaman dan masa kerja;
 - b. keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku;
 - c. resiko kerja;
 - d. tingkat kegawatdaruratan;
 - e. jabatan yang disandang; dan
 - f. hasil/capaian kinerja.
- (3) Selain indikator penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), penetapan Remunerasi bagi pemimpin BLUD UPT Puskesmas, mempertimbangkan faktor:
 - a. ukuran dan jumlah aset yang dikelola, tingkat pelayanan serta produktivitas;
 - b. pelayanan sejenis;
 - c. kemampuan pendapatan; dan

- d. kinerja operasional berdasarkan indikator keuangan, pelayanan, mutu dan manfaat bagi masyarakat.

BAB III

RUANG LINGKUP REMUNERASI BLUD UPT PUSKESMAS

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 3

- (1) Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD UPT Puskesmas diberikan Remunerasi sesuai dengan tanggung jawab dan profesionalisme.
- (2) Pejabat pengelola sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Pemimpin BLUD UPT Puskesmas yaitu Kepala UPT Puskesmas;
 - b. Pejabat Keuangan, yaitu Kepala Subbagian Tata Usaha selaku penanggung jawab Klaster Manajemen; dan
 - c. Pejabat Teknis, yaitu penanggung jawab Klaster Kesehatan Ibu dan Anak, penanggung jawab Klaster Kesehatan Usia Dewasa dan Lansia, penanggung jawab Klaster Penanggulangan Penyakit Menular dan Kesehatan Lingkungan dan penanggung jawab Lintas Klaster.
- (3) Pegawai BLUD UPT Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan seluruh pegawai yang bekerja pada BLUD UPT Puskesmas dalam rangka mendukung kinerja BLUD UPT Puskesmas, yang terdiri atas:
 - a. PNS;
 - b. PPPK; dan
 - c. pegawai non ASN.

Bagian Kedua

Komponen Remunerasi

Pasal 4

- (1) Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen meliputi:
 - a. gaji yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan;
 - b. tunjangan tetap yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji setiap bulan;
 - c. insentif yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan di luar gaji;
 - d. bonus atas prestasi yaitu 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; dan
 - e. pensiun yaitu imbalan kerja berupa uang.
- (2) Pejabat Pengelola menerima Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. bersifat tetap berupa gaji;
 - b. bersifat tambahan berupa tunjangan tetap, insentif dan bonus atas prestasi; dan
 - c. pensiun.

- (3) Pegawai BLUD UPT Puskesmas menerima Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Pegawai BLUD UPT Puskesmas yang berstatus sebagai PNS atau PPPK, menerima Remunerasi yang meliputi:
 1. bersifat tetap berupa gaji;
 2. bersifat tambahan berupa insentif dan bonus atas prestasi; dan
 3. pensiun.
 - b. Pegawai BLUD UPT Puskesmas yang berstatus non ASN, menerima Remunerasi yang meliputi:
 1. bersifat tetap berupa gaji; dan
 2. bersifat tambahan berupa insentif, honorarium, dan bonus atas prestasi.

BAB IV

SUMBER PEMBIAYAAN REMUNERASI

Pasal 5

- (1) Anggaran Remunerasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) bersumber dari pendapatan BLUD UPT Puskesmas yang terdiri atas:
- a. APBD;
 - b. jasa layanan;
 - c. hasil kerja sama dengan pihak lain; dan
 - d. lain-lain pendapatan BLUD UPT Puskesmas yang sah.
- (2) Pendapatan yang bersumber dari APBD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a digunakan untuk pembayaran:
- a. gaji dan pensiun untuk Pejabat Pengelola serta pegawai yang berstatus PNS dan PPPK; dan
 - b. tunjangan tetap untuk Pejabat Pengelola serta pegawai yang berstatus PNS dan PPPK.
- (3) Pendapatan yang bersumber dari jasa layanan, hasil kerja sama dengan pihak lain dan lain-lain pendapatan BLUD UPT Puskesmas yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, huruf c dan huruf d digunakan untuk pembayaran:
- a. gaji Pegawai BLUD UPT Puskesmas yang berstatus non ASN;
 - b. insentif Pejabat Pengelola, pegawai PNS, PPPK dan pegawai non ASN; dan
 - c. bonus atas prestasi Pejabat Pengelola, PNS, PPPK dan pegawai non ASN.
- (4) Alokasi anggaran Remunerasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus tercantum dalam RBA BLUD UPT Puskesmas.

BAB V

BESARAN REMUNERASI

Bagian Kesatu

Gaji

Pasal 6

- (1) Besaran gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a, diatur sebagai berikut:

- a. untuk Pejabat Pengelola, serta Pegawai BLUD UPT Puskesmas yang berstatus PNS atau PPPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur gaji PNS dan PPPK; dan
 - b. untuk Pegawai BLUD UPT Puskesmas non ASN sesuai dengan besaran yang ditetapkan dalam Keputusan Pemimpin BLUD UPT Puskesmas.
- (2) Besaran gaji Pegawai BLUD UPT Puskesmas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sesuai kondisi dan kemampuan keuangan BLUD UPT Puskesmas dengan memperhatikan prinsip dan indikator penilaian Remunerasi.

Bagian Kedua
Tunjangan Tetap

Pasal 7

- (1) Besaran tunjangan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b untuk Pejabat Pengelola, serta Pegawai BLUD UPT Puskesmas yang berstatus PNS atau PPPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tunjangan PNS dan PPPK.
- (2) Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. tunjangan jabatan administrasi;
 - b. tunjangan jabatan fungsional;
 - c. tunjangan keluarga;
 - d. tunjangan pangan; dan/atau
 - e. tunjangan lainnya.

Bagian Ketiga

Insentif

Paragraf 1

Penetapan Besaran Pagu Insentif

Pasal 8

- (1) Penetapan besaran pagu insentif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf c dihitung berdasarkan persentase dari total pendapatan yang bersumber dari pendapatan BLUD UPT Puskesmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b, huruf c dan huruf d.
- (2) Besaran pendapatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan sebagai berikut:
 - a. pendapatan sampai dengan Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) ditetapkan paling tinggi 85% (delapan puluh lima persen);
 - b. pendapatan 1 (satu) milyar sampai dengan Rp2.500.000.000,00 (dua miliar lima ratus juta rupiah) ditetapkan paling tinggi 80% (delapan puluh persen);
 - c. pendapatan Rp2.500.000.000 (dua miliar lima ratus juta rupiah) sampai dengan Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) ditetapkan paling tinggi 70% (tujuh puluh persen); dan
 - d. pendapatan lebih dari Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) ditetapkan paling tinggi 60% (enam puluh persen).
- (3) Formula perhitungan pagu insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebagai berikut:

besaran pagu insentif = besaran persentase x pendapatan

- (4) Penentuan penetapan persentase besaran pagu insentif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Kepala Dinas dengan memperhatikan kemampuan keuangan dan hasil penilaian capaian kinerja BLUD UPT Puskesmas.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembagian dan besaran insentif untuk masing-masing Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD UPT Puskesmas diatur dengan Keputusan Pemimpin BLUD UPT Puskesmas.

Paragraf 2

Kriteria

Pasal 9

- (1) Pemberian insentif kepada Pegawai BLUD UPT Puskesmas ditetapkan berdasarkan kriteria:
 - a. jabatan;
 - b. ketenagaan; dan/atau
 - c. kehadiran.
- (2) Kriteria jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berupa insentif manajemen diberikan kepada Pejabat Pengelola yang terdiri atas:
 - a. Pemimpin BLUD UPT Puskesmas;
 - b. Pejabat Keuangan; dan
 - c. Pejabat Teknis.
- (3) Kriteria ketenagaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD UPT Puskesmas.
- (4) Kriteria kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD UPT Puskesmas.

Paragraf 3

Perhitungan

Pasal 10

- (1) Besaran insentif berdasarkan kriteria jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a berupa insentif manajemen ditentukan sebagai berikut:
 - a. insentif manajemen BLUD UPT Puskesmas paling tinggi senilai hasil perhitungan dari formula, sebagai berikut:

$$\text{insentif manajemen} = \text{ID} + \text{Nba} + \text{Nbi}$$

Insentif Dasar (ID) maksimal 1,25 (satu koma dua puluh lima) kali gaji PNS tertinggi yang ada di Puskesmas.

1. Nilai Bobot Aset (Nba) dihitung berdasarkan 40% (empat puluh persen) dari nilai perkalian antara Faktor Penyesuaian Aset (FPa) dengan Insentif Dasar;
2. Nilai Bobot *Income* (Nbi) dihitung berdasarkan 60% (enam puluh persen) dari nilai perkalian antara Faktor Penyesuaian *Income* (FPi) dengan Insentif Dasar;
3. Faktor Penyesuaian Aset (FPa) merupakan skala FPa dari total aset yang tercantum dalam neraca BLUD Puskesmas; dan
4. Faktor Penyesuaian *Income* (FPi) merupakan skala pendapatan BLUD UPT Puskesmas tahun sebelumnya.

- b. Insentif bagi Pemimpin BLUD UPT Puskesmas ditetapkan paling tinggi 100% (seratus persen) dari besaran Insentif Manajemen sebagaimana dimaksud pada huruf a.
 - c. Insentif bagi Pejabat Keuangan dan Pejabat Teknis ditetapkan paling tinggi 90% (sembilan puluh persen) dari Insentif Pemimpin BLUD UPT Puskesmas sebagaimana dimaksud pada huruf a.
- (2) Tabel penyesuaian Faktor Penyesuaian Aset (FPa) dan Faktor Penyesuaian *Income* (Fpi) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 11

- (1) Pemberian insentif berdasarkan kriteria ketenagaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b ditetapkan dengan mempertimbangkan:
 - a. poin variabel jenis ketenagaan;
 - b. poin variabel rangkap tugas jabatan administrasi dan penanggung jawab klaster; dan
 - c. poin variabel masa kerja.
- (2) Poin variabel jenis ketenagaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, ditetapkan berdasarkan pendidikan dengan ketentuan penilaian sebagai berikut:
 - a. tenaga medis, diberi nilai 150 (seratus lima puluh) poin;
 - b. tenaga medis peserta program internsip, diberi nilai 75 (tujuh puluh lima) poin;
 - c. tenaga apoteker, tenaga profesi keperawatan, tenaga profesi kebidanan, diberi nilai 100 (seratus) poin;
 - d. tenaga kesehatan paling rendah S1/D4, diberi nilai 80 (delapan puluh) poin;
 - e. tenaga kesehatan D3, diberi nilai 60 (enam puluh) poin;
 - f. asisten tenaga kesehatan, diberi nilai 50 (lima puluh) poin;
 - g. tenaga non kesehatan paling rendah S1/D4, diberi nilai 60 (enam puluh) poin;
 - h. tenaga non kesehatan D3, diberi nilai 50 (lima puluh) poin;
 - i. tenaga non kesehatan di bawah D3, diberi nilai 25 (dua puluh lima) poin; dan
 - j. peserta program penugasan khusus termasuk nusantara sehat, diberi nilai sebesar 50% (lima puluh persen) dari nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf c, huruf d dan huruf e, sesuai dengan jenis ketenagannya.
- (3) Jenis pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), didasarkan pada jenis pendidikan terakhir yang telah ditetapkan dan diakui oleh pejabat yang berwenang di bidang kepegawaian.
- (4) Poin variabel rangkap tugas jabatan administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b pada tenaga sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan ketentuan penilaian sebagai berikut:
 - a. tambahan nilai 100 (seratus) poin, untuk tenaga yang merangkap tugas sebagai Pemimpin BLUD UPT Puskesmas;
 - b. tambahan 90 (sembilan puluh) poin, untuk tenaga yang merangkap tugas sebagai penanggung jawab klaster manajemen atau penanggung jawab penatausahaan keuangan;
 - c. tambahan nilai 80 (delapan puluh) poin, untuk tenaga yang merangkap tugas sebagai bendahara;
 - d. tambahan nilai 80 (delapan puluh) poin, untuk tenaga yang rangkap tugas sebagai penanggung jawab klaster selain klaster manajemen; dan

- e. tambahan nilai 5 (lima) poin, untuk tenaga yang rangkap tugas sebagai koordinator sub klaster.
- (5) Poin variabel masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dengan ketentuan penilaian sebagai berikut:
- a. masa kerja kurang dari 5 (lima) tahun, diberi nilai 2 (dua) poin;
 - b. masa kerja 5 (lima) tahun sampai dengan 10 (sepuluh) tahun, diberi tambahan nilai 5 (lima) poin;
 - c. masa kerja 11 (sebelas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun, diberi tambahan nilai 10 (sepuluh) poin;
 - d. masa kerja 16 (enam belas) tahun sampai dengan 20 (dua puluh) tahun, diberi tambahan nilai 15 (lima belas) poin;
 - e. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun sampai dengan 25 (dua puluh lima) tahun, diberi tambahan nilai 20 (dua puluh) poin; dan
 - f. masa kerja lebih dari 25 (dua puluh lima) tahun, diberi tambahan nilai 25 (dua puluh lima) poin.

Pasal 12

Pemberian insentif berdasarkan kriteria kehadiran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c ditetapkan dengan ketentuan penilaian sebagai berikut:

- a. hadir setiap hari kerja, diberi nilai 1 (satu) poin per hari;
- b. terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya yang diakumulasi sampai dengan 7 (tujuh) jam dalam satu bulan, dikurangi 1 (satu) poin; dan
- c. ketidakhadiran karena sakit dan/atau penugasan kedinasan oleh pejabat yang berwenang paling banyak 3 (tiga) hari kerja dalam satu bulan tetap diberikan nilai sebagaimana dimaksud pada huruf a.

Pasal 13

Formula perhitungan insentif untuk Pejabat Pengelola dan Pegawai BLUD UPT Puskesmas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Pasal 11, dan Pasal 12 sebagai berikut:

- a. Insentif Pejabat Pengelola:

$$\left\{ \text{presensi kehadiran} \times \left\{ \frac{\text{jenis ketenagaan dan/atau jabatan} + \text{masa kerja} + \text{rangkap tugas administrasi} + \text{tambahan poin penanggung jawab}}{\text{Total Jumlah Seluruh Poin}} \right\} \times \text{jumlah dana jasa pelayanan} \right\} + \text{insentif manajemen}$$

- b. Insentif Pegawai BLUD UPT Puskesmas:

$$\left\{ \text{presensi kehadiran} \times \left\{ \frac{\text{jenis ketenagaan dan/atau jabatan} + \text{masa kerja} + \text{rangkap tugas administrasi} + \text{tambahan poin penanggung jawab}}{\text{Total Jumlah Seluruh Poin}} \right\} \times \text{jumlah dana jasa pelayanan} \right\}$$

Bagian Keempat
Bonus Atas Prestasi

Pasal 14

- (1) Besaran bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf d disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan keuangan BLUD UPT Puskesmas.

- (2) Bonus atas prestasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun anggaran setelah BLUD UPT Puskesmas mencapai target kinerja keuangan dan/atau pelayanan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pembagian dan besaran bonus atas prestasi untuk masing-masing Pejabat Pengelola, pegawai PNS, PPPK dan Pegawai Non ASN diatur dengan Keputusan Pemimpin BLUD UPT Puskesmas dengan memperhatikan prinsip-prinsip Remunerasi dan keberlangsungan pelayanan.

Bagian Kelima

Pensiun

Pasal 15

Besaran pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf f diberikan kepada Pejabat Pengelola dan Pegawai ASN yang telah memasuki masa pensiun dengan besaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pensiun ASN.

BAB VI

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 16

Ketentuan Pasal 9 dan Pasal 11 Peraturan Bupati Nomor 236 Tahun 2023 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Garut ini tidak berlaku, sepanjang mengatur mengenai nomenklatur penanggung jawab.

BAB VII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 17

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Garut.

Ditetapkan di Garut
pada tanggal 19 - 2 - 2025
Pj. BUPATI GARUT,

t t d

BARNAS ADJIDIN

Diundangkan di Garut
pada tanggal 19 - 2 - 2025
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN GARUT,

t t d

NURDIN YANA

BERITA DAERAH KABUPATEN GARUT
TAHUN 2025 NOMOR 18



LAMPIRAN
 PERATURAN BUPATI GARUT
 NOMOR 18 TAHUN 2025
 TENTANG
 REMUNERASI BADAN LAYANAN
 UMUM DAERAH UNIT PELAKSANA
 TEKNIS PUSAT KESEHATAN
 MASYARAKAT PADA DINAS
 KESEHATAN

TABEL SKALA FAKTOR PENYESUAIAN ASET (FPa) DAN SKALA FAKTOR
 PENYESUAIAN *INCOME/OMSET/PENDAPATAN* (FPi)

No	Total Aset (milyar)	FPa	Total Income/Omset (milyar)	FPi
1	sampai dengan Rp2.000.000.000,00	0,10	sampai dengan Rp1.000.000.000,00	0,10
2	Rp2.000.000.000,00 - Rp4.000.000.000,00	0,20	Rp1.000.000.000,00 - Rp2.000.000.000,00	0,20
3	Rp4.000.000.000,00 - Rp6.000.000.000,00	0,30	Rp2.000.000.000,00 - Rp3.000.000.000,00	0,30
4	Rp6.000.000.000,00 - Rp8.000.000.000,00	0,40	Rp3.000.000.000,00 - Rp4.000.000.000,00	0,40
5	Rp8.000.000.000,00 - Rp10.000.000.000,00	0,50	Rp4.000.000.000,00 - Rp5.000.000.000,00	0,50
6	Rp10.000.000.000,00 - Rp12.000.000.000,00	0,60	Rp5.000.000.000,00 - Rp6.000.000.000,00	0,60
7	Rp12.000.000.000,00 - Rp14.000.000.000,00	0,70	Rp6.000.000.000,00 - Rp7.000.000.000,00	0,70
8	Rp14.000.000.000,00 - Rp16.000.000.000,00	0,80	Rp7.000.000.000,00 - Rp8.000.000.000,00	0,80
9	Rp16.000.000.000,00 - Rp18.000.000.000,00	0,90	Rp8.000.000.000,00 - Rp9.000.000.000,00	0,90
10	lebih dari Rp18.000.000.000,00	1,00	lebih dari Rp9.000.000.000,00	1,00

Keterangan:

- Nilai aset, didasarkan pada total nilai aset yang tercantum dalam Neraca Tahun terakhir BLUD UPT Puskesmas.
- Nilai *income/omset*, didasarkan pada realisasi pendapatan BLUD UPT Puskesmas .

Pj. BUPATI GARUT

t t d

BARNAS ADJIDIN

