



Nomor : B-175/SPI/KU.02.2/6/2025

Jakarta, 2 Juni 2025

Lamp. : 1 Lembar

Perihal : **Telaah usulan Pedoman Pemberian Gaji  
Karyawan Pusat Pengembangan Bisnis**

**Kepada Yth.**  
**Kepala Pusat Pengembangan Bisnis**  
**UIN Syarif Hidayatullah Jakarta**  
**di Tempat**

**Assalamu'alaikum wr.wb**

Sehubungan dengan surat Nomor B-500/PUSPEMBIS/KS.02.5/2025 tentang permohonan reviu Pedoman Pemberian Gaji Karyawan Pusat Pengembangan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Kami telah menelaah dengan beberapa aturan yang berkaitan dengan pemberian gaji pada karyawan unit bisnis. Kami memberikan beberapa catatan sebagai berikut:

1. Dasar hukum yang digunakan tidak relevan.
  - a. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, PP tersebut tidak relevan digunakan karena dalam pedoman ini tidak mengatur mengenai PPPK, tetapi tentang karyawan pada UPT Pusat Pengembangan Bisnis.
  - b. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum, PMK tersebut diubah oleh PMK 202/2022.
  - c. Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2024, PP tersebut tidak relevan digunakan karena dalam konsideran pedoman ini tidak mengatur mengenai Gaji dan Tunjangan PPPK, tetapi Gaji dan Tunjangan karyawan pada UPT Pusat Pengembangan Bisnis.
2. Penetapan Pedoman Pemberian Gaji Karyawan UPT Pusat Pengembangan Bisnis diberlakukan terhitung pada tanggal 1 Januari 2025 dan akan

diberlakukan surut, dimana Pedoman tersebut ditetapkan oleh Kepala UPT Pusat Pengembangan Bisnis tanggal 14 Januari 2025 dan belum atas persetujuan Rektor UIN Syarif Hidayatullah. Berdasarkan Keputusan Kepala UPT Pusat Pengembangan Bisnis Nomor 03 Tahun 2024 tentang Pedoman Pengelolaan Karyawan Pusat Pengembangan Bisnis Pasal 18 Huruf a dan i karyawan Pusat Pengembangan Bisnis berhak memperoleh penghasilan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku serta memperoleh kenaikan gaji berkala dan akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Bisnis dengan **persetujuan Rektor**.

3. Pasal 2 angka 2 dan 4 diatur bahwa golongan C diperuntukan bagi karyawan dengan penempatan kerja di UPT. Pusat Pengembangan Bisnis dan besaran gaji pokoknya sesuai dengan Keputusan yang berlaku. Pasal 2 angka 5 diatur bahwa perubahan besaran gaji dapat dilaksanakan dengan Keputusan Kepala UPT Pusat Pengembangan Bisnis berdasarkan SK Gubernur Banten tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang berlaku. Namun berdasarkan konfirmasi kepada staf Pusat Pengembangan Bisnis belum ada Keputusan Kepala UPT Pusat Pengembangan Bisnis tentang besaran gaji bagi karyawan di UPT Pusat Pengembangan Bisnis.
4. Pasal 3 angka 4 diatur bahwa besaran uang lembur mengikuti peraturan yang berlaku, namun tidak ada penjelasan lebih lanjut peraturan yang berlaku tersebut mengacu pada aturan yang mana dan berapa besarnya.
5. Pasal 3 angka 6 diatur bahwa besaran uang makan lembur mengikuti peraturan yang berlaku, namun tidak ada penjelasan lebih lanjut peraturan yang berlaku tersebut mengacu pada aturan yang mana dan berapa besarnya.
6. Pasal 5 angka 1 diatur bahwa Tunjangan Hari Raya diberikan kepada Karyawan UPT Pusat Pengembangan Bisnis yang besarnya merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) yang mengatur pemberian Tunjangan Hari Raya. Pengaturan tersebut tidak sesuai karena Peraturan Pemerintah mengatur pemberian Tunjangan Hari Raya dan Gaji Ketiga Belas Kepada Apatur Negara, Pensiunan, Penerima Pensiun dan Penerima Tunjangan pada tahun diterbitkannya PP, Sedangkan karyawan pada UPT. Pusat Pengembangan Bisnis tidak termasuk dalam kriteria yang diatur dalam PP tersebut.

7. Di sisi lain terdapat peningkatan yang signifikan pada besaran gaji karyawan berdasarkan kontrak kerja pegawai Pusat Pengembangan Bisnis yang semula pada tahun 2024 ditetapkan sebesar Rp3.000.000 dan ditetapkan menjadi sebesar Rp4.671.000 pada Tahun 2025. Terjadi peningkatan sebesar 55.7% terhadap nilai gaji yang diterima oleh karyawan Pusat Pengembangan Bisnis. Namun belum diatur mengenai sistem penilaian kinerja sebagai dasar pemberian penghargaan dan hukuman bagi karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas maka ada beberapa hal yang kami sampaikan, antara lain:

1. Kami tidak merekomendasikan implementasi dari Keputusan Kepala UPT Pusat Pengembangan Bisnis Nomor 489 Tahun 2025 tentang Pedoman Pemberian Gaji Karyawan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis.
2. Merevisi Keputusan Kepala UPT Pusat Pengembangan Bisnis Nomor 489 Tahun 2025 tentang Pedoman Pemberian Gaji Karyawan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis agar sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Keputusan pedoman pemberian gaji karyawan pada UPT. Pusat Pengembangan Bisnis ditetapkan mulai berlaku pada tanggal ditetapkan setelah mendapatkan persetujuan dari Rektor.

Demikian atas perhatian dan kerjasama Bapak kami ucapkan terima kasih.

**Wassalammu'alaikum wr. wb**

Kepala SPI,  
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

  
Dr. Yulianti, M.Si, CGAE.,CFA.,CPAM  
NIP. 19820318 201101 2 011



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA  
UPT. PUSAT PENGEMBANGAN BISNIS**

Jl. Ir. H. Juanda No.95 Ciputat 15412 Indonesia

Telp : (62-21) 7401925 Fax (62-21) 7402982  
Website : www.uinjkt.ac.id; E-mail : info@uinjkt.ac.id

Nomor : B-500/PUSPENBIS/KS.02/5/2025  
Lamp : 1 (Satu) Bundle  
Hal : Permohonan Review

Jakarta, 20 Mei 2025

Kepada Yth.  
**Kepala Satuan Pengawas Internal (SPI)  
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta**

*Assalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Dengan hormat, sehubungan dengan dibuatnya Pedoman Pemberian Gaji Karyawan Pusat Pengembangan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, maka dengan ini kami mohon review untuk pedoman tersebut sebagaimana terlampir.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Kepala Pusat Pengembangan Bisnis  
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta



**Prof. Dr. Asep Syarifuddin Hidayat, SH. MH**  
NIP. 196911211994031001



**KEPUTUSAN KEPALA UPT. PUSAT PENGEMBANGAN BISNIS  
UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA  
NOMOR: 433/TAHUN 2025**

**TENTANG**

**PEDOMAN PEMBERIAN GAJI  
KARYAWAN UPT. PUSAT PENGEMBANGAN BISNIS**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**KEPALA UPT. PUSAT PENGEMBANGAN BISNIS**

- Menimbang** :
- a. bahwa untuk melaksanakan pemenuhan kesejahteraan Karyawan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, perlu diatur dalam pedoman penggajian;
  - b. bahwa untuk keabsahan pedoman sebagai suatu rujukan dalam implementasi kebijakan, perlu ditetapkan dalam suatu keputusan;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala UPT. Pusat Pengembangan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tentang Pedoman Pemberian Gaji Karyawan Pada UPT. Pusat Pengembangan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta;
- Mengingat** :
1. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 42/KMK.05/2008 tentang Penetapan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta pada Departemen Agama Sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
  2. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012;
  3. Peraturan Menteri Agama Nomor 17 Tahun 2014 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta;
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2019 tentang Pendidikan Tinggi Keagamaan;
  7. Peraturan Menteri Agama Nomor 6 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta sebagaimana beberapa kali telah diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 43 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 6 Tahun 2013;
  8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 129/PMK.05/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Badan Layanan Umum;
  9. Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2024;

10. Keputusan Kepala UPT. Pusat Pengembangan Bisnis Nomor 03 Tahun 2024  
Tentang Pedoman Pengelolaan Karyawan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis; 7

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA UPT. PUSAT PENGEMBANGAN BISNIS TENTANG PEDOMAN  
PEMBERIAN GAJI KARYAWAN UPT. PUSAT PENGEMBANGAN BISNIS.
- KESATU : Pedoman Pemberian Gaji Karyawan pada UPT. Pusat Pengembangan Bisnis adalah  
sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak  
terpisahkan dari Keputusan ini;
- KEDUA : Pedoman Pemberian Gaji Karyawan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis berlaku  
terhitung mulai tanggal 1 Januari 2025; *lebaran 2025*
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dan akan ditinjau ulang  
kembali apabila terdapat kekeliruan dikemudian hari.

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal, 14 Januari 2025

Kepala UPT. Pusat Pengembangan Bisnis

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta



Prof. Dr. Asep Syarifuddin Hidayat, S.H., M.H.

NIP. 19691121199403 1 0013

Lampiran  
Keputusan Kepala  
UPT. Pusat Pengembangan Bisnis  
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta  
Nomor : ~~989~~ Tahun 2025  
Tanggal : 14 Januari 2025

## **PEDOMAN PEMBERIAN GAJI KARYAWAN UPT. PUSAT PENGEMBANGAN BISNIS**

### **BAB I KETENTUAN UMUM**

#### **Pasal 1**

Dalam Pedoman ini, yang dimaksud dengan:

1. Universitas adalah Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agama;
2. Badan Layanan Umum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang selanjutnya disingkat BLU UIN Syarif Hidayatullah Jakarta adalah satuan kerja di bawah Kementerian Agama yang menerapkan pola tata kelola Badan Layanan Umum sesuai dengan penetapan Menteri Keuangan;
3. UPT. Pusat Pengembangan Bisnis adalah unit organisasi yang menjalankan fungsi perencanaan, pengelolaan, koordinasi, kerja sama, dan pengembangan bisnis untuk dan atas nama UIN Syarif Hidayatullah Jakarta;
4. Rektor adalah Rektor Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta;
5. Kepala Pusat adalah unsur pimpinan tertinggi pada UPT. Pusat Pengembangan Bisnis;
6. Karyawan adalah sumber daya manusia yang bekerja pada UPT. Pusat Pengembangan Bisnis yang diangkat dan ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala UPT. Pusat Pengembangan Bisnis serta terikat Perjanjian Kontrak Kerja untuk waktu tertentu;
7. Perjanjian Kerja adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara UPT. Pusat Pengembangan Bisnis dengan karyawan untuk jangka waktu tertentu yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak;
8. Gaji adalah kompensasi dasar berupa honorarium sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
9. Gaji pokok adalah komponen penghasilan tetap yang merupakan penghasilan dasar bagi Karyawan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis yang besarnya ditentukan menurut penempatan kerja;
10. Tunjangan adalah penghasilan berupa uang atau yang dapat dinilai dengan uang yang diterima pada waktu tertentu selain gaji pokok;
11. Lembur adalah pekerjaan yang dilakukan oleh Karyawan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis di luar waktu kerja yang bersifat mendesak untuk kepentingan administrasi dan/atau operasional layanan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis dan berdasarkan instruksi dari atasan melalui Surat Perintah Kerja Lembur;
12. Unit-unit Bisnis adalah Lembaga dan/atau kegiatan bisnis yang dikelola langsung di bawah pengawasan dan tanggungjawan Manajer Bisnis Non Pendidikan;

13. Jaminan Kesehatan (JK) adalah iuran dalam rangka jaminan kesehatan yang diberikan dan/atau dipungut kepada pegawai untuk kemudian disetorkan kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan;
14. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi pada pegawai dalam hubungan kerja, termasuk keelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja;
15. Jaminan Hari Tua (JHT) adalah jaminan sosial berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia;

## **BAB II GAJI DAN BESARANNYA**

### **Pasal 2**

- 1) Alokasi anggaran gaji dan tunjangan berasal dari penerimaan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis dan disesuaikan apabila ada penambahan Karyawan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis yang dibutuhkan sebagai akibat adanya kebutuhan operasional atau pelayanan;
- 2) Penetapan gaji pokok Karyawan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a) Karyawan dalam masa percobaan ditetapkan sebagai Golongan A;
  - b) Karyawan dengan penempatan kerja pada Unit bisnis di UPT. Pusat Pengembangan Bisnis (Day Care, P3JPH, UIN Press) ditetapkan sebagai Golongan B;
  - c) Karyawan dengan penempatan kerja di UPT. Pusat Pengembangan Bisnis ditetapkan sebagai Golongan C.
- 3) Gaji pokok dibayarkan maksimal setiap awal bulan pada bulan berikutnya;
- 4) Besarnya gaji pokok ditunjukkan pada tabel berikut :

No.	Golongan	Gaji Pokok (Rp)
1.	A	Rp. 2.400.000,-
2.	B	Rp. 3.000.000,-
3.	C	Sesuai keputusan yang berlaku

- 5) Perubahan besaran Gaji dapat dilaksanakan dengan keputusan Kepala UPT. Pusat Pengembangan Bisnis berdasarkan SK Gubernur Banten tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang berlaku;
- 6) Besaran gaji yang diterima oleh Karyawan akan disesuaikan dengan Iuran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Ketenagakerjaan serta akan akumulasi kehadiran dalam 1 (satu) bulan;
- 7) *Cut Off* absensi kehadiran Karyawan dilakukan setiap akhir bulan.

### **Pasal 3**

- 1) Selain komponen gaji sebagaimana dimaksud pada Pasal 2, Karyawan dapat diberikan:
  - a) Uang lembur;
  - b) Uang makan lembur.
- 2) Uang Lembur sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 ayat (1) huruf a adalah uang imbalan/kompensasi atas lembur;
- 3) Uang Lembur diberikan kepada Karyawan yang bekerja melebihi waktu kerjanya dan diatur tata caranya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 4) Besarnya uang lembur mengikuti peraturan yang berlaku;

- 5) Uang makan lembur sebagaimana dimaksud pada Pasal 3 ayat (1) huruf b adalah uang untuk biaya makan bagi Karyawan yang melaksanakan lembur lebih dari 2 (dua) jam;
- 6) Besaran uang makan lembur mengikuti peraturan yang berlaku.

### **BAB III WAKTU PEMBAYARAN**

#### **Pasal 4**

- 1) Pelaksanaan pembayaran gaji dilakukan pada rentang tanggal 01-10 pada awal bulan berikutnya;
- 2) Apabila tanggal pembayaran gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) jatuh pada hari libur, maka pembayaran gaji dan tunjangan akan dimajukan/dimundurkan;
- 3) Pelaksanaan pembayaran lembur dan uang makan lembur dilakukan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kalender setelah hari terakhir lembur.

### **BAB IV TUNJANGAN HARI RAYA**

#### **Pasal 5**

- 1) Tunjangan Hari Raya diberikan kepada Karyawan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis yang besarnya merujuk pada Peraturan Pemerintah yang mengatur pemberian Tunjangan Hari Raya serta pembiayaannya bersumber dari penerimaan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis;
- 2) Pelaksanaan pembayaran Tunjangan Hari Raya dilakukan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kalender sebelum pelaksanaan hari raya.

### **BAB V JAMINAN KESEHATAN, JAMINAN KECELAKAAN KERJA DAN JAMINAN HARI TUA**

#### **Pasal 6**

- 1) UPT. Pusat Pengembangan Bisnis harus mendaftarkan Karyawan yang sudah melewati masa percobaan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan Ketenagakerjaan;
- 2) Jaminan Kesehatan diberikan tunjangan kepada Karyawan yang terdaftar pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan;
- 3) Iuran Jaminan Kesehatan diberikan kepada Karyawan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis dengan ketentuan:
  - a) 4% (empat persen) dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan dibayarkan oleh UPT. Pusat Pengembangan Bisnis;
  - b) 1% (satu persen) Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dibayarkan dan dipotong dari penghasilan Karyawan.
- 4) Jaminan Kesehatan diberikan tunjangan kepada Karyawan yang terdaftar pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan;
- 5) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) diberikan kepada Karyawan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis sebesar 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan dibayarkan oleh UPT. Pusat Pengembangan Bisnis;
- 6) Jaminan Hari Tua (JHT) diberikan kepada Karyawan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis dengan ketentuan:
  - a) 3,7% (tiga koma tujuh persen) dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan dibayarkan oleh UPT. Pusat Pengembangan Bisnis;
  - b) 2% (dua persen) dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dibayarkan dan dipotong dari penghasilan Karyawan.

**BAB VII**  
**HAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEGAWAI**

**Pasal 7**

Karyawan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis diikutsertakan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan berupa Jaminan Hari Tua yang dapat dimanfaatkan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Kepala UPT. Pusat Pengembangan Bisnis  
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta



Prof. Dr. Asep Syarifuddin Hidayat, S.H., M.H.  
NIP. 19691121199403 1 001 2