



**KEPUTUSAN REKTOR UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA  
NOMOR: 690 TAHUN 2025**

**TENTANG**

**PEDOMAN PENGELOLAAN GAJI DAN TUNJANGAN KARYAWAN UNIT USAHA  
UNIT PELAKSANAAN TEKNIS PUSAT PENGEMBANGAN BISNIS  
UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**REKTOR UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA,**

- Menimbang : a. bahwa untuk pemenuhan kesejahteraan Karyawan Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pengembangan Bisnis dan dalam rangka Pengelolaan Gaji dan Tunjangan Karyawan Unit Usaha Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pengembangan Bisnis secara efektif dan efisien, dipandang perlu untuk menyusun pedoman sebagai acuan pelaksanaan;
- b. bahwa pedoman Pengelolaan Gaji dan Tunjangan Karyawan Unit Usaha Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pengembangan Bisnis perlu ditetapkan dalam suatu Keputusan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Keputusan Rektor tentang Pedoman Pengelolaan Gaji dan Tunjangan Karyawan Unit Usaha Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pengembangan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan;
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2024 mengatur tentang penetapan Upah Minimum Tahun 2025;
4. Peraturan Menteri Agama Nomor 6 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Syarif Hidayatullah Jakarta sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 43 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 6 Tahun 2013;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 17 tahun 2014 tentang Statuta UIN Syarif Hidayatullah Jakarta;
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan;
7. Peraturan Menteri Agama Nomor 31 tahun 2021 tentang Pusat Pengembangan Bisnis Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri Badan Layanan Umum;
8. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 42/KMK.05/2008 tentang Penetapan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada Departemen Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
9. Keputusan Rektor UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Nomor 02 tahun 2024 tentang Pedoman Pengelolaan Pusat Pengembangan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

**MEMUTUSKAN:**

- Menetapkan : **KEPUTUSAN REKTOR UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA TENTANG PEDOMAN PENGELOLAAN GAJI DAN TUNJANGAN KARYAWAN UNIT PELAKSANAAN TEKNIS PUSAT PENGEMBANGAN BISNIS UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA**
- KESATU : Pedoman Pengelolaan Gaji dan Tunjangan Karyawan Unit Usaha Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pengembangan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.
- KEDUA : Ketentuan dalam Keputusan ini berlaku terhitung mulai tanggal 1 Januari 2025;
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 13 Agustus 2025

Rektor,



**Prof. Asep Saepudin Jahar, MA., Ph.D**



**PEDOMAN PENGELOLAAN GAJI DAN TUNJANGAN KARYAWAN UNIT USAHA  
UNIT PELAKSANAAN TEKNIS PUSAT PENGEMBANGAN BISNIS  
UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA**

**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. Unit Pelaksanaan Teknis Pusat Pengembangan Bisnis (UPT P2B) 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 pimpinan tertinggi yang memiliki tanggung jawab strategis dan operasional dalam pengelolaan BLU Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta;
5. Kepala Pusat UPT P2B adalah pimpinan tertinggi pada UPT Pusat Pengembangan Bisnis;
6. Karyawan unit usaha adalah merupakan sumber daya manusia yang berasal dari tenaga profesional/ pakar/ praktisi yang diangkat dan ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala UPT P2B serta terikat perjanjian kontrak kerja untuk waktu tertentu;
7. Perjanjian Kerja adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara Kepala UPT P2B dengan karyawan unit usaha untuk jangka waktu tertentu yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak;
8. Gaji adalah kompensasi dasar berupa honorarium yang 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 unit usaha UPT P2B yang besarnya ditentukan menurut peraturan yang berlaku;
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 unit usaha UPT P2B di luar waktu kerja yang bersifat mendesak untuk kepentingan administrasi dan/atau operasional layanan UPT P2B dan berdasarkan persetujuan pimpinan P2B;
12. Upah Minimum Kabupaten/Kota yang selanjutnya disingkat UMK adalah upah minimum yang berlaku di kabupaten/kota yang ditetapkan setiap tahun oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota serta mengacu pada formula penghitungan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan;
13. Unit-unit Bisnis adalah Lembaga dan/atau organisasi bisnis yang dikelola langsung di bawah pengawasan dan tanggungjawab P2B;
14. Jaminan Kesehatan (JK) adalah iuran dalam rangka jaminan kesehatan yang diberikan dan/atau dipungut kepada karyawan unit usaha P2B;
15. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi kepada karyawan unit usaha dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja;
16. 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**  
**MEKANISME GAJI**

Pasal 2

- 1) Alokasi anggaran gaji dan tunjangan karyawan unit usaha P2B berasal dari penerimaan UPT P2B dan disesuaikan sesuai dengan kemampuan UPT P2B;
- 2) Perubahan besaran gaji karyawan unit usaha P2B dapat dilakukan melalui Surat Keputusan (SK) Kepala UPT P2B. Dalam perubahan besaran gaji karyawan unit usaha, wajib memperhitungkan UMK yang berlaku/ peraturan/harga pasar dan memperhitungkan kemampuan pendapatan UPT P2B;

Pasal 3

Penetapan gaji karyawan unit usaha UPT P2B dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Karyawan unit usaha dalam masa percobaan ditetapkan sebagai golongan A dengan pembayaran gaji maksimal 75% dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK);
- 2) Karyawan unit usaha dengan penempatan kerja pada unit-unit bisnis yang dikelola dibawah UPT P2B ditetapkan sebagai Golongan B dengan dengan pembayaran gaji maksimal 90% dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK);
- 3) Karyawan unit usaha dengan penempatan kerja di UPT P2B ditetapkan sebagai Golongan C dengan pembayaran gaji maksimal 100% dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK);
- 4) Karyawan unit usaha menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dan dapat diangkat sebagai karyawan tetap unit usaha atau diberhentikan berdasarkan evaluasi pimpinan P2B
- 5) Simulasi gaji pokok ditunjukan pada tabel berikut :

| No. | Golongan | Tarif Maksimal |
|-----|----------|----------------|
| 1.  | A        | 75% X UMK      |
| 2.  | B        | 90% X UMK      |
| 3.  | C        | 100% X UMK     |

Pasal 4

- (1) Jumlah gaji yang diterima oleh karyawan unit usaha dihitung berdasarkan total jam kehadiran kerja yang tercatat dalam sistem absensi, dengan memperhitungkan potongan atas keterlambatan atau ketidakhadiran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (2) Rekapitulasi absensi kehadiran karyawan unit usaha dilakukan setiap akhir bulan berjalan, sebagai batas akhir (cut off) pencatatan kehadiran untuk keperluan penggajian, evaluasi kinerja, dan pelaporan administrasi kepegawaian.
- (3) Karyawan unit usaha dapat diberikan uang lembur/ imbalan lembur/ kompensasi atas lembur
- (4) Uang Lembur merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan beban kerja yang melebihi waktu kerjanya (kerja lembur) dan diatur berdasarkan surat perintah dari pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

Pasal 5

- (1) Pelaksanaan pembayaran gaji dilakukan pada rentang tanggal 01-10 pada awal bulan berikutnya;
- (2) Apabila tanggal pembayaran gaji sebagaimana dimaksud pada pasal 5 ayat (1) jatuh pada hari libur, maka pembayaran gaji dan tunjangan akan dimajukan/dimundurkan;

### **BAB III**

#### **TUNJANGAN HARI RAYA**

##### **Pasal 6**

- (1) Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan kepada karyawan unit usaha UPT P2B yang besarnya merujuk pada Undang-Undang/ Peraturan Pemerintah/ Peraturan Menteri Keuangan/ peraturan lainnya yang berlaku;
- (2) Pemberian THR kepada karyawan unit usaha UPT P2B, diberikan kepada karyawan yang masa kerja di UPT P2B lebih dari 3 (tiga) bulan;
- (3) Sumber pendanaan pemberian THR kepada karyawan unit usaha UPT P2B, berasal dari penerimaan operasional P2B yang dikelola secara mandiri
- (4) Pelaksanaan pembayaran THR dilakukan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kalender sebelum pelaksanaan hari raya.

### **BAB IV**

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

##### **Pasal 7**

- (1) Karyawan unit usaha dapat diikutsertakan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Hari Tua (JHT) melalui BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kemampuan pendapatan UPT P2B;
- (2) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Hari Tua (JHT) diberikan tunjangan kepada Karyawan yang terdaftar pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan;
- (3) Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) diberikan kepada Karyawan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis sebesar 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan dibayarkan oleh UPT. Pusat Pengembangan Bisnis;
- (4) Iuran Jaminan Hari Tua (JHT) diberikan kepada Karyawan UPT. Pusat Pengembangan Bisnis sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) 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.

##### **Pasal 8**

- (1) UPT. Pusat Pengembangan Bisnis harus mendaftarkan Karyawan yang sudah melewati masa percobaan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan;
- (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 sebesar 5% (lima persen) dari Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) 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.



**BAB V**  
**HAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PEGAWAI**

Pasal 9

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

Rektor,



**Prof. Asep Saepudin Jahar, M.A., Ph.D.**

