



UNIVERSITAS TRISAKTI

Kampus A Jl. Kyai Tapa No. 1 Jakarta 11440 Telp. 021-5663232, 5605835 (Hunting)
Fax. HUMAS: 5673001, REKTOR: 021-5671356, BPPJM: 021-56959209
Website: <http://www.trisakti.ac.id/>, e-mail. UNIVERSITAS: usakti@trisakti.ac.id, REKTOR: rektor@trisakti.ac.id
FH: 5637014, FE: 5668639, FK: 5655786, FKG: 5655788, FTSP: 5684643, FTI: 5605841, FTKE: 5670496, FALTL: 5602575, FSRD: 5636713,
PASCASARJANA: 5674166, DIV ILMU KEUANGAN: 56959210 DIII PERPAJAKAN: 5637748

PERATURAN UNIVERSITAS TRISAKTI

NOMOR : 002 TAHUN 2012

TENTANG

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN

UNIVERSITAS TRISAKTI

REKTOR UNIVERSITAS TRISAKTI

- Menimbang :
- bahwa beberapa ketentuan di bidang ketenagakerjaan telah mengalami perubahan sesuai dengan kondisi dan perkembangan kehidupan masyarakat;
 - bahwa Peraturan Kepegawaian di lingkup Universitas Trisakti khususnya yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Keputusan Rektor:
 - Nomor : 175/USAKTI/VIII/1997 tanggal 15 Agustus 1997
 - Nomor : 426/USAKTI/SKR/XII/2001 tanggal 11 Desember 2001
 - Nomor : 191/USAKTI/SKR/VI/2005 tanggal 15 Juni 2005perlu ditinjau kembali dan disesuaikan dengan kondisi dan keadaan dewasa ini;
 - bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka perlu menetapkan Peraturan Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Universitas Trisakti.
- Mengingat :
- Undang-Undang Republik Indonesia,
 - Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - Nomor: 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
 - Nomor: 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
 - Nomor: 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
 - Peraturan Pemerintah Republik Indonesia :
 - Nomor : 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
 - Nomor : 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan ;
 - Nomor : 66 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor : 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan ;
 - Keputusan Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan Nomor : 014/dar Tahun 1965, tanggal 19 Nopember 1965 tentang Pembukaan Kembali Universitas Res Publica di Djakarta kini bernaung di bawah nama Universitas Trisakti;
 - Anggaran Dasar Universitas Trisakti Tahun 2012;
 - Anggaran Rumah Tangga Universitas Trisakti Tahun 2011;
 - Keputusan Senat Universitas Trisakti Nomor : 019/SKS/USAKTI /VIII/2012; tanggal 31 Agustus 2012;
 - Keputusan Rektor Universitas Trisakti Nomor : 249/USAKTI /SKR/VI/2002, tanggal 30 Juni 2002 tentang Peraturan Pokok Kepegawaian Universitas Trisakti;
 - Keputusan Rektor Universitas Trisakti :
 - Nomor : 083/USAKTI/SKR/VI/1996, tanggal 17 Juni 1996;
 - Nomor : 165/USAKTI/SKR/VII/2007, tanggal 2 Juli 2007;
 - Nomor : 458/USAKTI/SKR/XI/2007, tanggal 7 November 2007.

Memperhatikan :

- Memperhatikan :
1. Hasil Keputusan Rapat Tim Peninjauan dan Perumusan Peraturan Universitas Trisakti, tanggal 19 Juni 2012.
 2. Hasil keputusan Rapat Pimpinan Universitas Trisakti, tanggal 3 Agustus 2012.
 3. Hasil Rapat Tim Ad-Hoc Senat Universitas, tanggal 29 Agustus 2012 s.d. 19 September 2012.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **PERATURAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS TRISAKTI**

BAB I

PENGERTIAN

Pasal 1

Dalam Keputusan ini, yang dimaksud dengan :

1. Universitas adalah Universitas Trisakti;
2. Pimpinan Universitas adalah Organ Tinggi Universitas yang terdiri atas Rektor dan para Wakil Rektor yang bertugas memimpin pengelolaan Universitas.
3. Rektor adalah Pimpinan Tertinggi Universitas yang bertugas melaksanakan kebijakan dalam pengelolaan universitas.
4. Wakil Rektor adalah unsur pimpinan Universitas yang bertugas mewakili Rektor sesuai dengan ruang lingkup tugasnya.
5. Pimpinan Fakultas adalah Dekan dan para Wakil Dekan;
6. Dekan adalah Dekan Fakultas dalam lingkup Universitas;
7. Pimpinan Program Pascasarjana adalah Direktur dan para Asisten Direktur;
8. Pejabat yang berwenang, adalah Pejabat yang berwenang mengangkat dan memberhentikan Karyawan Universitas.
9. Unit Kerja adalah Fakultas, Program Pascasarjana, Program Diploma, Lembaga/Badan, Biro dan UPT dalam lingkup Universitas
10. Karyawan adalah Karyawan Tetap Universitas yang terdiri atas Dosen Tetap (d/h Dosen Biasa) dan Non Dosen;
11. Dosen Tetap A (d/h Dosen Biasa A) adalah Karyawan Universitas yang dipekerjakan pada Fakultas, Program Pascasarjana dan Program Diploma yang mempunyai tugas melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengembangan Ilmu, Pengabdian Kepada Masyarakat, Administrasi dan Manajemen serta Pembinaan Sivitas Akademika dengan beban tugas institusional 12 sks;
12. Dosen Tetap B (d/h Dosen Biasa B) adalah Karyawan Universitas yang dipekerjakan pada Fakultas, Program Pascasarjana dan Program Diploma yang mempunyai tugas melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran, Administrasi dan Manajemen serta Pembinaan Sivitas Akademika dengan beban tugas institusional 9 sks;
13. Dosen Tetap C (d/h Dosen Biasa C) adalah Karyawan Universitas yang dipekerjakan pada Fakultas, Program Pascasarjana dan Program Diploma yang mempunyai tugas melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran, Administrasi dan Manajemen serta Pembinaan Sivitas Akademika dengan beban tugas institusional 6 sks;
14. Karyawan Non Dosen adalah Karyawan Universitas, yang terdiri atas Tenaga Penunjang Akademik, Tenaga Penunjang Administrasi dan Tenaga Penunjang Umum yang mempunyai beban tugas 40 jam per minggu sesuai dengan profesi/keahlian masing-masing;
15. Peraturan yang berlaku adalah peraturan yang berlaku dalam lingkup Universitas;
16. Masa Kerja adalah waktu yang dihitung sejak seseorang diangkat menjadi Karyawan Tetap di Universitas Trisakti sampai yang bersangkutan berhenti bekerja;
17. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha.
18. Uang Pesangon adalah uang yang diberikan Universitas kepada karyawan sebagai akibat pemutusan hubungan kerja yang besarnya diperhitungkan berdasarkan masa kerja;

19. Uang Penghargaan Masa Kerja adalah uang jasa yang diberikan oleh Universitas sebagai penghargaan kepada karyawan yang besarnya diperhitungkan berdasarkan masa kerja;
20. Uang Penggantian Hak adalah imbalan sebagai pengganti hak-hak yang belum diterima sesuai dengan peraturan yang berlaku.
21. Gaji adalah imbalan yang diterima oleh karyawan setiap bulan yang terdiri atas gaji pokok, tunjangan-tunjangan dan bantuan-bantuan yang bersifat tetap.

BAB II

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN HORMAT

Pasal 2

Karyawan Universitas dapat diberhentikan dengan hormat, karena :

- a. Atas permintaan sendiri;
- b. Tidak mampu lagi melaksanakan tugas pekerjaannya;
- c. Adanya penyederhanaan organisasi;
- d. Telah mencapai usia pensiun;
- e. Terlambat melaporkan diri setelah menjalani Tugas Belajar dan/atau Cuti di luar Tanggungan Universitas melebihi ketentuan yang berlaku;
- f. Meninggal dunia.

Pasal 3

- (1) Karyawan Universitas yang mengajukan permohonan berhenti bekerja wajib mengajukan permohonan secara tertulis bermeterai cukup paling lambat 1 (satu) bulan sebelum tanggal berhenti sebagai karyawan;
- (2) Pemutusan hubungan kerja karena karyawan tidak mampu lagi melaksanakan tugas pekerjaannya harus dibuktikan dengan surat keterangan dan hasil pemeriksaan medis oleh Pusat Medis Trisakti yang menyatakan:
 - a. Tidak dapat bekerja karena kesehatannya;
 - b. Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri dan/atau lingkungan kerjanya;
 - c. Setelah berakhirnya cuti sakit tetapi tidak mampu bekerja kembali.
- (3) Pemutusan hubungan kerja karena adanya penyederhanaan organisasi, yaitu pemberhentian karena adanya restrukturisasi dan/atau peningkatan efisiensi;
- (4) Pemutusan hubungan kerja karena mencapai batas usia pensiun:
 - a. Dosen Tetap :
 - a) 70 tahun bagi Guru Besar (Gol. IV/d dan IV/e)
 - b) 65 tahun bagi ASA, Lektor dan Lektor Kepala (Gol. III/a – IV/c)
 - b. Tenaga Penunjang (Non Dosen) :
 - 1) 60 tahun bagi Penata dan Pembina (Gol III dan IV)
 - 2) 55 tahun bagi Juru dan Pengatur (Gol I dan II)
- (5) Karyawan yang tidak melaporkan diri setelah menjalankan Tugas Belajar dan/atau Cuti di luar tanggungan Universitas dapat diputus hubungan kerjanya sesuai dengan usulan Badan Pertimbangan Kepegawaian Universitas, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Apabila keterlambatan melaporkan diri itu paling lama 3 (tiga) bulan, maka karyawan yang bersangkutan dapat dipekerjakan kembali sepanjang alasan-alasan tentang keterlambatannya diterima oleh Pimpinan Universitas;
 - b. Apabila keterlambatannya itu paling lama 3 (tiga) bulan, dengan alasan-alasan tentang keterlambatannya tidak dapat diterima oleh Pimpinan Universitas maka karyawan yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat;
 - c. Apabila keterlambatannya itu lebih dari 3 (tiga) bulan, dengan alasan apapun maka karyawan yang bersangkutan diberhentikan tidak dengan hormat.

Pasal 4

- (1) Karyawan yang diberhentikan dengan hormat memperoleh imbal jasa berupa uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 9 dan Pasal 10 Keputusan ini;
- (2) Keluarga / Ahli Waris Karyawan Universitas yang meninggal dunia selain mendapat imbal jasa sebagaimana diatur dalam ayat (1), juga mendapat uang duka sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

BAB III

PEMBERHENTIAN SEMENTARA

Pasal 5

- (1) Karyawan diberhentikan sementara (skorsing) oleh Dekan untuk lingkup Fakultas, Direktur Program Pascasarjana untuk lingkup Program Pascasarjana, atau Wakil Rektor II untuk lingkup Rektorat, apabila:
 - a. Sedang menjalani pemeriksaan oleh pihak berwajib dan/atau Universitas, karena didakwa telah melakukan kejahatan / pelanggaran berat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkup Universitas;
 - b. Sedang dikenakan tahanan sementara oleh pihak berwajib, karena didakwa telah melakukan suatu tindak pidana.
- (2) Karyawan yang diberhentikan sementara hubungan kerjanya, diberi gaji dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Selama 3 (tiga) bulan pertama mendapatkan 75% dari penerimaan per bulan (*take home pay*) dikurangi bantuan biaya transpor atau bantuan biaya fasilitas;
 - b. Apabila pemeriksaan pihak yang berwajib terhadap yang bersangkutan belum selesai setelah 3 (tiga) bulan kedua, mendapat 50% dari penerimaan per bulan (*take home pay*) dikurangi bantuan biaya transpor atau bantuan biaya fasilitas;
 - c. Apabila selama periode pada ayat (2) butir b, pemeriksaan oleh pihak berwajib belum juga selesai, maka untuk bulan-bulan berikutnya yang bersangkutan mendapat gaji 25% dari penerimaan per bulan (*take home pay*) dikurangi bantuan biaya transpor atau bantuan biaya fasilitas;
 - d. Apabila karyawan dinyatakan bersalah, maka dilakukan pemutusan hubungan kerja tanpa diberikan Uang Pesangon, tetapi diberikan Uang Penghargaan Masa Kerja;
 - e. Dalam hal pemeriksaan pihak yang berwajib menyatakan karyawan tidak bersalah, maka karyawan yang bersangkutan dipekerjakan kembali dengan hak penuh dan direhabilitasi nama baiknya serta dikembalikan seluruh haknya yang telah dipotong sebagaimana yang tercantum pada ayat (2) butir a dan b.

Pasal 6

Karyawan Universitas yang diberhentikan sementara, apabila setelah pemeriksaan ternyata tidak bersalah, diangkat dan dipekerjakan kembali pada jabatan semula (rehabilitasi) dengan gaji penuh terhitung mulai tanggal Pemberhentian Sementara.

Pasal 7

Pemberhentian Sementara (skorsing) ditetapkan minimal 1 (satu) bulan.

BAB IV

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TIDAK DENGAN HORMAT

Pasal 8

- (1) Karyawan Universitas diputus hubungan kerjanya tidak dengan hormat karena terbukti bersalah telah melakukan :
 - a. Melanggar Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Universitas Trisakti;

- b. Melanggar tata tertib Universitas yang termasuk kategori pelanggaran berat;
- c. Melakukan sesuatu yang merugikan keselamatan dan kepentingan Universitas;
- d. Tidak/ terlambat melaporkan diri setelah menjalani tugas belajar dan/atau Cuti di luar Tanggungan Universitas dalam jangka waktu lebih dari 3 (tiga) bulan;
- e. Menolak perintah atau dengan sengaja tidak melakukan penugasan yang sesuai dengan bidang tugasnya 3 (tiga) kali berturut-turut, sesuai ketentuan yang berlaku;
- f. Melakukan kejahatan atau kesalahan besar, antara lain:
 - 1) Menyebabkan orang lain atau dirinya sendiri terancam bahaya besar;
 - 2) Melakukan pekerjaan dengan tidak hati-hati sehingga menimbulkan kerugian yang besar, walaupun sebelumnya sudah diperingatkan;
 - 3) Melalaikan kewajiban atau mangkir untuk waktu paling sedikit 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara tertulis, tetapi tidak diindahkan;
 - 4) Melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya sampai menimbulkan bahaya dan kerugian besar;
 - 5) Memberikan keterangan palsu atau menyalah gunakan wewenang dan/atau melakukan kejahatan;
 - 6) Membujuk orang lain untuk melakukan suatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum sesuai peraturan perundang-undangan, serta melakukan perbuatan yang melanggar kesusilaan;
 - 7) Berjudi, mabuk, madat dan menggunakan obat terlarang lainnya serta berbuat sesuatu yang bertentangan dengan kesopanan atau melanggar kesusilaan di tempat kerja atau di tempat lain yang berakibat buruk terhadap pekerjaan;
 - 8) Menganiaya, menyerang, menghina secara kasar/berat, mengancam, menipu atau menggelapkan barang milik atasan atau teman sejawat;
 - 9) Memalsukan tulisan atau tanda tangan atasan atau teman sekerja yang menimbulkan kerugian bagi instansi atau pihak lain;
 - 10) Menarik keuntungan atas barang/aset milik Universitas, bagi dirinya sendiri atau pihak lain secara melawan hukum;
 - 11) Merusak, merampas atau menggelapkan aset Universitas;
 - 12) Membocorkan rahasia atau mencemarkan nama baik Universitas;
 - 13) Berupaya menjatuhkan nama baik dan kedudukan atasan atau sesama karyawan dengan jalan menghasut, memfitnah dan cara lain yang tidak terpuji;
 - 14) Melakukan pelanggaran berat dan perbuatan tercela sebagaimana tercantum dalam Keputusan Rektor Nomor : 396/USAKTI/SKR/XII/2003, tentang Peraturan Tata Tertib Kerja Bagi Karyawan Universitas Trisakti;
- (2) Apabila karyawan tidak melaporkan diri setelah menjalankan tugas belajar dan / atau Cuti di luar tanggungan Universitas lebih dari 3 (tiga) bulan dengan alasan apapun, maka karyawan yang bersangkutan diberhentikan tidak dengan hormat.
- (3) Karyawan Universitas diberhentikan tidak dengan hormat, terhitung mulai tanggal 1 bulan berikut, setelah ditetapkannya keputusan Pengadilan/ Pimpinan Universitas yang menyatakan bersalah;
- (4) Karyawan Universitas yang diberhentikan tidak dengan hormat mendapatkan uang penggantian hak yang jumlahnya sebesar 15 % (limabelas persen) dari uang pesangon dan / atau uang penghargaan masa kerja.

BAB V

PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 9

- (1) Universitas dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindarkan, maka pelaksanaan PHK wajib dirundingkan oleh Pimpinan Universitas dengan Karyawan yang bersangkutan;
- (3) Apabila dalam hal perundingan Pimpinan Universitas dengan Karyawan tidak menghasilkan persetujuan maka perselisihan diselesaikan melalui Badan Pertimbangan Kepegawaian Universitas;

- (4) Apabila penyelesaian melalui Badan Pertimbangan Kepegawaian Universitas tidak menghasilkan persetujuan, Pimpinan Universitas hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan karyawan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- (5) Ketentuan sebagaimana yang diatur dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), tidak berlaku dalam hal-hal sebagai berikut :
 - a. Karyawan tidak lulus masa percobaan;
 - b. Karyawan mengajukan permintaan mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
 - c. Karyawan mencapai usia pensiun;
 - d. Karyawan meninggal dunia;
 - e. Berakhirnya Perjanjian Kerja Khusus.
- (6) Setiap Pemutusan Hubungan Kerja karyawan ditetapkan dengan Keputusan Rektor;

BAB VI

Bagian Pertama

UANG PESANGON DAN UANG PENGHARGAAN MASA KERJA

Pasal 10

- (1). Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Hormat, maka Pimpinan Universitas diwajibkan membayar Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja;
- (2). Perhitungan Uang Pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditentukan sebagai berikut :

a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun	:	1 (satu) bulan gaji
b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 (dua) tahun	:	2 (dua) bulan gaji
c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun	:	3 (tiga) bulan gaji
d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 (empat) tahun	:	4 (empat) bulan gaji
e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 (lima) tahun	:	5 (lima) bulan gaji
f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun	:	6 (enam) bulan gaji
g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun	:	7 (tujuh) bulan gaji
h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun	:	8 (delapan) bulan gaji
i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 14 (empatbelas) tahun	:	9 (sembilan) bulan gaji
j. Masa kerja 14 (empatbelas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 (delapanbelas) tahun	:	11 (sebelas) bulan gaji
k. Masa kerja 18 (delapanbelas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 22 (duapuluh dua) tahun	:	13 (tigabelas) bulan gaji
l. Masa kerja 22 (duapuluh dua) tahun atau lebih	:	15 (limabelas) bulan gaji

- (3). Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja yang dimaksud dalam Pasal 1 Keputusan ini, ditetapkan sebagai berikut :

a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun	:	2 (dua) bulan gaji
b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun	:	3 (tiga) bulan gaji
c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih, tetapi kurang	:	4 (empat) bulan gaji

- dari 12 (dua belas) tahun
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun : 5 (lima) bulan gaji
 - e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun : 6 (enam) bulan gaji
 - f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun : 7 (tujuh) bulan gaji
 - g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun : 8 (delapan) bulan gaji
 - h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 27 (dua puluh tujuh) tahun : 10 (sepuluh) bulan gaji
 - i. Masa kerja 27 (dua puluh tujuh) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 30 (tiga puluh) tahun : 11 (sebelas) bulan gaji
 - j. Masa kerja 30 (tiga puluh) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 33 (tiga puluh tiga) tahun : 12 (dua belas) bulan gaji
 - k. Masa kerja 33 (tiga puluh tiga) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 36 (tiga puluh enam) tahun : 13 (tiga belas) bulan gaji
 - l. Masa kerja 36 (tiga puluh enam) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 39 (tiga puluh sembilan) tahun : 14 (empat belas) bulan gaji
 - m. Masa kerja 39 (tiga puluh sembilan) tahun atau lebih : 15 (lima belas) bulan gaji

- (4). Gaji sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) dan (3) yang dijadikan dasar pemberian Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja adalah Gaji Pokok dan tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap (*take home pay*) sesuai dengan peraturan yang berlaku, kecuali bantuan biaya transpor atau bantuan biaya fasilitas;
- (5). Pemberian uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi Karyawan yang Alih Status akan diatur tersendiri

Bagian Kedua

PELAKSANAAN PEMBERIAN UANG PESANGON DAN UANG PENGHARGAAN MASA KERJA

Pasal 11

- (1). Dalam hal karyawan mengundurkan diri atas kemauan sendiri, maka karyawan berhak atas Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- (2). Dalam hal karyawan tidak mampu lagi melaksanakan tugas pekerjaannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat 2, maka karyawan berhak atas Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- (3). Dalam hal PHK karena adanya reorganisasi/resktrukturisasi, rasionalisasi atau relokasi, maka karyawan berhak atas Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan dan 1 (satu) kali Uang Penghargaan Masa Kerja, kecuali ditentukan lain atas persetujuan kedua belah pihak;
- (4). Dalam hal PHK massal, karena Universitas tutup dan/atau force majeure, maka karyawan berhak atas Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa kerja, yang besarnya ditentukan berdasarkan persetujuan kedua belah pihak;
- (5). Dalam hal PHK disebabkan karena karyawan pensiun dan tidak diperpanjang masa kerjanya oleh Universitas, maka karyawan berhak atas Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- (6). Dalam hal PHK disebabkan karena karyawan meninggal dunia, maka Pimpinan Universitas wajib membayar Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja serta Uang Duka sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- (7). Dalam hal karyawan tidak melaporkan diri setelah menjalani cuti di luar tanggungan Universitas, maka karyawan berhak atas Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja, sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

- (8). Pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Duka harus dilakukan secara tunai paling lambat 1 (satu) bulan setelah diterimanya Keputusan Rektor.

Pasal 12

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Tidak Dengan Hormat, maka Pimpinan Universitas diwajibkan membayar Uang Penghargaan Masa Kerja;
(2). Perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan Pasal 10 ayat (3).

Pasal 13

Pemberian Uang Pesangon dan / atau Uang Penghargaan Masa Kerja serta uang penggantian hak saat yang bersangkutan berhenti sebagai Karyawan Universitas Trisakti ditetapkan dengan Keputusan Rektor.

BAB VII

PENUTUP

Pasal 14

- (1). Dengan berlakunya Keputusan ini, maka Keputusan Rektor Universitas Trisakti :
a. Nomor : 175/USAKTI/SKR/VIII/1997 tanggal 15 Agustus 1997;
b. Nomor : 426/USAKTI/SKR/XII/2001 tanggal 11 Desember 2001;
c. Nomor : 191/USAKTI/SKR/VI/2005 tanggal 15 Juni 2005;
dinyatakan tidak berlaku;
(2). Keputusan ini berlaku terhitung sejak tanggal ditetapkan dan segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya apabila di kemudian hari terdapat kesalahan / kekeliruan di dalamnya.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 31 Oktober 2012

Ketua Senat Universitas Trisakti

Prof. Dr. H.A. Prayitno, dr, SpKJ (K)

Rektor Universitas Trisakti



Prof. Dr. Thoby Mutis

Tembusan Kepada Yth.:

1. Para Wakil Rektor Universitas Trisakti;
2. Para Dekan Fakultas, Universitas Trisakti;
3. Dir. Program Pascasarjana Universitas Trisakti;
4. Para Dir. Lembaga Universitas Trisakti;
5. Ka. Sekun dan para Ka. Biro Universitas Trisakti;
6. Para Ka. UPT. Universitas Trisakti.