



**KEPUTUSAN
PENGURUS YAYASAN PENDIDIKAN BHAKTI POS INDONESIA**

Nomor : SK. 69a/YPBPI/0621
Lampiran : -

**TENTANG
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
DILINGKUNGAN YAYASAN PENDIDIKAN BHAKTI POS INDONESIA**

PENGURUS YAYASAN PENDIDIKAN BHAKTI POS INDONESIA

Menimbang :

- a. bahwa setiap Karyawan Tetap akan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja yang dapat disebabkan oleh berbagai hal;
- b. bahwa perlu dibuat suatu peraturan yang memuat ketentuan tentang pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja antara Yayasan dengan Karyawan Tetap;
- c. bahwa dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, maka terdapat beberapa perubahan dan penghapusan pasal-pasal pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- d. bahwa untuk memenuhi kebutuhan dimaksud Konsiderans huruf a, b, dan c di atas, maka ketentuan tentang Pemberhentian/Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana tercantum pada pasal 38 sampai dengan pasal 51 serta pasal lainnya yang berkaitan dalam Surat Keputusan Ketua Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia Nomor 010/SK/YPBPI/0209 tanggal 21 Februari 2009 tentang Peraturan Yayasan perlu diadakan penyesuaian;
- e. bahwa sehubungan dengan Konsiderans butir d di atas, aturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja tersebut perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Pengurus Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia.

Mengingat :

- 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 2. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- 3. Undang-undang Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan;
- 4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- 5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- 6. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja;
- 7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 8. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Yayasan Pendidikan Bhakti Pos Indonesia;
- 9. Rencana Kerja dan Anggaran YPBPI.

Menetapkan : **KEPUTUSAN PENGURUS YAYASAN PENDIDIKAN BHAKTI POS INDONESIA TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI LINGKUNGAN YAYASAN PENDIDIKAN BHAKTI POS INDONESIA.**

Pasal 1
Pengertian dan Istilah

Pengertian dan istilah yang dimaksud dalam Keputusan ini :

- (1) **Yayasan** adalah Yayasan pendidikan Bhakti Pos Indonesia (disingkat YPBPI) sebagaimana dimaksud dalam akte pendirian dan perubahan-perubahannya yang telah disahkan Kementerian terkait;
- (2) **Pengurus** adalah Pengurus Yayasan Terdiri dari : Ketua, Sekretaris, dan Bendahara;
- (3) **Institusi Pendidikan** ialah Institusi Pendidikan yang diselenggarakan oleh Yayasan;
- (4) **Peraturan Yayasan** adalah Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Yayasan yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib kerja mengikuti ketentuan yang berlaku;
- (5) **Pimpinan** adalah seseorang yang karena jabatannya mempunyai tugas memimpin Yayasan, Institusi Pendidikan dan/atau bidang yang memiliki wewenang mewakili Yayasan, Institusi Pendidikan dan/atau bidang, baik ke dalam maupun ke luar;
- (6) **Pimpinan Institusi Pendidikan** adalah pimpinan Institusi Pendidikan dengan sebutan jabatan yang disesuaikan dengan bentuk Institusi;
- (7) **Perjanjian Kerja** adalah suatu Kesepakatan Kerja antara Yayasan dan Karyawan Tetap secara tertulis untuk waktu tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, yang pelaksanaannya berpedoman pada perundangan yang berlaku;
- (8) **Pemutusan Hubungan Kerja** adalah Pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Karyawan Tetap dengan Yayasan, yang disingkat dengan PHK;
- (9) **Karyawan Tetap** adalah setiap orang yang terikat secara formal atau yang secara administratif terdaftar sebagai Karyawan Tetap yang diangkat dan diberhentikan oleh Pengurus Yayasan, yang ditempatkan di Kantor Yayasan, di Institusi Pendidikan, dan di unit usaha serta disertai tugas sebagai Karyawan Tetap Pendidik, Karyawan Tetap Penunjang Kependidikan, Karyawan Tetap Administrasi, Karyawan Tetap Pengkayaan, dan Karyawan Tetap Unit Usaha;
- (10) **Karyawan Tetap Pendidik/Dosen** adalah Karyawan Tetap yang diberi tugas sebagai tenaga fungsional (termasuk dosen atau tenaga pengajar) dan struktural yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- (11) **Karyawan Tetap Penunjang Kependidikan** adalah Karyawan Tetap yang ditempatkan sebagai tenaga penunjang pelaksanaan kegiatan akademik dan diluar kegiatan akademis;
- (12) **Karyawan Tetap Administrasi** adalah Karyawan Tetap yang diberi tugas sebagai tenaga administrasi diluar kegiatan penunjang akademik;
- (13) **Masa Percobaan** adalah periode waktu dimana seorang calon Karyawan Tetap akan dinilai performanya sebelum diangkat sebagai Karyawan Tetap;
- (14) **Jabatan Fungsional/Akademik** adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi namun dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok organisasi, seperti dosen dan auditor;
- (15) **Ahli Waris** adalah anggota keluarga yang ditunjuk dan dilaporkan kepada Yayasan oleh Karyawan Tetap yang bersangkutan, untuk menerima semua hak yang seharusnya diterima bila Karyawan Tetap Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang;
- (16) **Gaji** adalah adalah sejumlah uang yang diterima Karyawan Tetap setiap bulan, terdiri dari Gaji Dasar dan Tunjangan Tidak Tetap;
- (17) **Gaji Dasar** adalah adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada Karyawan Tetap setiap bulan berupa Gaji Pokok ditambah Tunjangan Tetap, yang dipakai sebagai dasar perhitungan kewajiban kepada pihak ketiga;

- (18) **Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)** adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti bagi perorangan, baik Karyawan Tetap maupun pekerja mandiri yang terpisah dari Dana Pensiun Pemberi Kerja bagi Karyawan Tetap bank atau perusahaan asuransi jiwa yang bersangkutan;
- (19) **Pesangon** adalah pembayaran berupa uang dari Yayasan kepada Karyawan Tetap sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang bukan karena alasan pengunduran diri;
- (20) **Penghargaan Masa Kerja** adalah pemberian penghargaan berupa uang kepada Karyawan Tetap yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja atas pengabdianya sebagai akibat berakhirnya hubungan kerja yang bukan karena pelanggaran disiplin atau bukan atas permintaan sendiri;
- (21) **Uang Penggantian Hak** adalah cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk Karyawan Tetap dan keluarganya ketempat dimana Karyawan Tetap diterima bekerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari Uang Pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat, dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Yayasan atau Perjanjian Kerja Bersama.

Pasal 2

Pemutusan Hubungan Kerja

Berakhirnya hubungan kerja antara Yayasan dan Karyawan Tetap dapat dikarenakan sebagai berikut:

- a. Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang;
- b. Mengundurkan Diri;
- c. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- d. Tidak Memenuhi Syarat Pada Masa Percobaan;
- e. Tidak Mencapai Prestasi Kerja;
- f. Ketidakmampuan Bekerja Karena Alasan Kesehatan;
- g. Masa Sakit Yang Berkepanjangan;
- h. Pemberhentian Umum;
- i. Mencapai Usia Pensiun (Purna Tugas);
- j. Melakukan Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat;
- k. Melakukan Tindakan Pidana dan Ditahan Oleh Pihak Yang Berwajib, Baik Di Dalam Maupun Diluar Hubungan Kerja Dengan Yayasan;
- l. Menjadi Anggota/Terlibat Dalam Organisasi Yang Dilarang Pemerintah;
- m. Tidak Melapor Setelah Melaksanakan Cuti Diluar Tanggungan Yayasan;
- n. Pembebasan Tugas Sementara (Skorsing).

Pasal 3

Hak-Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

- (1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Yayasan wajib membayar Uang Pesangon dan/atau Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang Pesangon sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan gaji dasar;
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan gaji dasar;
 - c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan gaji dasar;
 - d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan gaji dasar;
 - e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan gaji dasar;
 - f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan gaji dasar;
 - g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan gaji dasar;
 - h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan gaji dasar;
 - i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan gaji dasar.

- (3) Uang Penghargaan Masa Kerja sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut :
- Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan gaji dasar;
 - Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan gaji dasar;
 - Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan gaji dasar;
 - Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan gaji dasar;
 - Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan gaji dasar;
 - Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan gaji dasar;
 - Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan gaji dasar;
 - Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan gaji dasar.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana pada Ayat (1) meliputi :
- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - Biaya atau ongkos pulang untuk Karyawan Tetap dan keluarganya ke tempat dimana Karyawan Tetap diterima bekerja;
 - Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 4 **Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang**

- (1) Yang dimaksud dengan :
- Meninggal dunia adalah Karyawan Tetap yang meninggal baik karena sakit atau karena kecelakaan yang terjadi di luar dinas;
 - Tewas adalah Karyawan Tetap yang meninggal dalam atau sedang melaksanakan dinas;
 - Hilang adalah suatu keadaan dimana Karyawan Tetap tidak diketahui keberadaannya tanpa sebab yang jelas dan dinyatakan dengan surat keterangan dari pihak yang berwajib.
- (2) Meninggal, Tewasnya Karyawan Tetap mengakibatkan hubungan kerja berakhir dengan sendirinya;
- (3) Karyawan Tetap yang dinyatakan Hilang diberhentikan pada tanggal 1 bulan ketujuh sejak yang bersangkutan dinyatakan hilang dan didasarkan pada surat keterangan dari pihak yang berwajib;
- (4) Apabila seorang Karyawan Tetap diberhentikan atau diadakan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang diberikan :
- Dari BPJS Ketenagakerjaan berupa Santunan Kematian, Santunan Berkala selama 24 (dua puluh empat) bulan, Biaya pemakaman, dan Bantuan Beasiswa untuk satu orang anak dari peserta yang meninggal dunia untuk peserta yang telah melaksanakan iuran paling sedikit 5 (lima) tahun.
 - Karyawan Tetap yang Meninggal Dunia, Tewas, dan Hilang diberikan hak-haknya yaitu :
 - Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini;
 - Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini dan;
 - Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
- (5) Bagi Karyawan Tetap yang Meninggal Dunia, Tewas, dan Hilang diberikan Uang Duka selama 3 (tiga) bulan berturut-turut sebesar penghasilan terakhirnya;
- (6) Bagi Karyawan Tetap yang meninggal dunia karena dan sedang dalam menjalankan tugas kedinasan, maka kepada salah seorang anak kandung yang sah, diberikan beasiswa penuh untuk melanjutkan studi ke perguruan tinggi di Institusi Pendidikan yang diselenggarakan oleh Yayasan;
- (7) Hak-hak kepegawaian sebagaimana Ayat (4) huruf a dan b Pasal ini diberikan kepada ahli warisnya sesuai ketentuan yang berlaku setelah diperhitungkan dengan kewajiban lainnya.

Pasal 5

Mengundurkan Diri

- (1) Karyawan Tetap dapat mengajukan pengunduran diri kepada Yayasan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis minimal 1 (satu) bulan sebelumnya. Pengecualian jangka waktu pengajuan pengunduran diri tersebut dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan secara tertulis dari atasan langsung/atasan yang lebih tinggi dengan mempertimbangkan Kepentingan Yayasan atau Institusi Pendidikan.
 - b. Apabila pengunduran diri Karyawan Tetap disetujui oleh Yayasan, Karyawan Tetap melakukan serah terima pekerjaan yang menjadi kewajibannya, menyerahkan kembali barang inventaris dan lainnya milik Yayasan, serta hal-hal yang dianggap penting dan perlu diselesaikan.
 - c. Tidak terlibat hutang piutang dengan Yayasan dan telah menyelesaikan ikatan dinas, bagi Karyawan Tetap yang menjalani ikatan dinas.
 - d. Dalam hal Karyawan Tetap belum dan/atau tidak menyelesaikan seluruh kewajiban sebagaimana dinyatakan dalam huruf a, b, c dan d Ayat (1) Pasal ini, maka Karyawan Tetap tidak berhak atas Surat Keterangan Bekerja dan Yayasan memiliki kewenangan untuk menyelesaikan masalah tersebut.
- (2) Karyawan Tetap yang mengundurkan diri dalam masa ikatan kerja/dinas dan/atau memiliki masa kerja kurang dari lima tahun wajib mengembalikan biaya rekrutmen, pengembangan, dan biaya lainnya yang dikeluarkan Yayasan.
- (3) Karyawan Tetap yang masih dalam ikatan dinas karena studi lanjut yang dibiayai Pemerintah atau Yayasan, dikenakan ganti rugi sesuai ketentuan yang berlaku.
- (4) Apabila seorang Karyawan Tetap tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja secara berturut turut tanpa alasan yang sah atau tidak masuk akal dan telah dipanggil secara tertulis namun tidak memenuhi panggilan sebanyak 2 (dua) kali, maka Karyawan Tetap tersebut dianggap mengundurkan diri.
- (5) Kepada Karyawan Tetap sebagaimana Ayat (3) Pasal ini yang memiliki masa kerja kurang dari 5 (lima) tahun wajib memenuhi ketentuan sebagaimana Ayat (2) Pasal ini.
- (6) Karyawan Tetap yang mengundurkan diri berhak atas :
 - a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
 - c. Uang Pisah yang besarnya ditetapkan oleh Pengurus.

Pasal 6

Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

- (1) Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah sebagaimana dinyatakan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau tanggal pengunduran diri oleh Karyawan Tetap dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- (2) Dengan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Yayasan tidak berkewajiban untuk memberikan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak.

Pasal 7

Tidak Memenuhi Syarat Pada Masa Percobaan

- (1) Selama dalam masa percobaan, Yayasan berhak sewaktu-waktu untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Calon Karyawan Tetap apabila Calon Karyawan Tetap dianggap tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan Yayasan dan Yayasan tidak perlu memberitahukan alasan Pemutusan masa percobaan.
- (2) Kepada Calon Karyawan Tetap diberikan hak-haknya sesuai ketentuan BPJS ketenagakerjaan serta upah sampai dengan hari terakhir Calon Karyawan Tetap bekerja diperhitungkan dengan kewajiban atau hutang Calon Karyawan Tetap kepada Yayasan (apabila ada).

- (3) Calon Karyawan Tetap berhak atas klaim BPJS Ketenagakerjaan dan tidak berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa kerja, dan Uang Penggantian Hak.

Pasal 8

Tidak Mencapai Prestasi Kerja

- (1) Karyawan Tetap yang tidak dapat mencapai prestasi kerja walaupun telah dibina, dapat dikenakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja.
- (2) Pemutusan Hubungan Kerja atas dasar sebagaimana dinyatakan dalam Ayat (1) Pasal ini, Karyawan Tetap berhak atas :
 - a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - c. Uang Penghargaan Masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - d. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
- (3) Kepada Karyawan Tetap diberikan upah sampai dengan hari terakhir Karyawan Tetap bekerja diperhitungkan dengan kewajiban atau hutang Karyawan Tetap kepada Yayasan (apabila ada).

Pasal 9

Ketidakmampuan Bekerja Karena Alasan Kesehatan

- (1) Seorang Karyawan Tetap yang karena kesehatannya dipandang tidak mampu bekerja berdasarkan ketetapan dari dokter, dapat diberhentikan dengan hormat dari pekerjaannya. Namun pada prinsipnya Karyawan Tetap yang tidak dapat melakukan pekerjaan karena faktor kesehatan, tidak dapat dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja selama masih dalam batas-batas yang ditentukan oleh Yayasan.
- (2) Untuk pelaksanaan administratif Pemutusan Hubungan Kerja, Yayasan berpedoman pada ketentuan ketenagakerjaan.
- (3) Karyawan Tetap yang mengundurkan diri karena alasan kesehatan atau diberhentikan dengan hormat karena faktor kesehatan yang dikuatkan dengan Surat Keterangan Dokter, diberikan hak-hak BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku dan berhak atas :
 - a. Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - b. Uang Penghargaan Masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - c. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.

Pasal 10

Masa Sakit Yang Berkepanjangan

- (1) Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Tetap dapat dilakukan dalam hal Karyawan Tetap sakit berkepanjangan yang telah melampaui 12 (dua belas) bulan dimana hal tersebut dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter yang sah dan dapat diterima oleh Yayasan.
- (2) Karyawan Tetap yang mengundurkan diri atau diberhentikan dengan hormat karena faktor kesehatan yang dikuatkan dengan Surat Keterangan Dokter untuk masa sakit yang tidak dapat ditentukan lamanya lebih dari yang tersebut pada Ayat (1) Pasal ini diberikan hak-hak BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku dan berhak atas :
 - e. Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - f. Uang Penghargaan Masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - g. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.

Pasal 11

Pemberhentian Umum

- (1) Yayasan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Tetap karena alasan Yayasan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan dan Karyawan Tetap

tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau Yayasan tidak bersedia menerima Karyawan Tetap, maka Karyawan Tetap berhak atas :

- a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - c. Uang Penghargaan Masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - d. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
- (2) Yayasan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Tetap karena alasan pengambilalihan Yayasan, maka Karyawan Tetap berhak atas :
- a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - c. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - d. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
- (3) Dalam hal terjadi pengambilalihan Yayasan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan Karyawan Tetap tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, Yayasan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Karyawan Tetap berhak atas :
- a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - c. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - d. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
- (4) Yayasan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Tetap karena alasan Yayasan melakukan efisiensi atau rasionalisasi yang disebabkan Yayasan mengalami kerugian, maka Karyawan Tetap berhak atas :
- a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - c. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - d. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
- (5) Yayasan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Tetap karena alasan Yayasan melakukan efisiensi atau rasionalisasi untuk mencegah terjadinya kerugian, maka Karyawan Tetap berhak atas :
- a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - c. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - d. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
- (6) Yayasan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Tetap karena alasan Yayasan tutup yang disebabkan Yayasan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, maka Karyawan Tetap berhak atas :
- a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - c. Uang Penghargaan Masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - d. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
- (7) Yayasan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Tetap karena alasan Yayasan tutup yang disebabkan bukan karena Yayasan mengalami kerugian, maka Karyawan Tetap berhak atas :
- a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - c. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - d. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
- (8) Yayasan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Tetap karena alasan Yayasan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*), maka Karyawan Tetap berhak atas:
- a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - c. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan

- d. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
- (9) Yayasan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Tetap karena alasan keadaan memaksa (*force majeure*) yang tidak mengakibatkan Yayasan tutup, maka Karyawan Tetap berhak atas :
 - a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - c. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - d. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
- (10) Yayasan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Tetap karena alasan Yayasan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan Yayasan mengalami kerugian, maka Karyawan Tetap berhak atas :
 - a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - c. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - d. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
- (11) Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Yayasan pailit, maka Karyawan Tetap berhak atas :
 - a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - c. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - d. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
- (12) Yayasan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Tetap karena alasan adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Karyawan Tetap dengan alasan Yayasan melakukan perbuatan kurang menyenangkan terhadap Karyawan Tetap sebagaimana tertuang didalam Pasal 36 huruf g Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, maka Karyawan Tetap berhak atas :
 - a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - c. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - d. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
- (13) Yayasan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Tetap karena alasan adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan bahwa Yayasan tidak melakukan perbuatan kurang menyenangkan terhadap Karyawan Tetap sebagaimana tertuang didalam Pasal 36 huruf g Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terhadap permohonan yang diajukan oleh Karyawan Tetap, maka Karyawan Tetap berhak atas :
 - a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
 - c. Uang pisah yang besarnya ditetapkan oleh Pengurus.

Pasal 12

Mencapai Usia Pensiun (Purna Tugas)

- (1) Batas Usia Pensiun Karyawan Tetap ditetapkan pada saat Karyawan Tetap tepat memasuki usia :
 - a. 56 (lima puluh enam) tahun untuk Karyawan Tetap Penunjang Kependidikan dan Karyawan Tetap Administrasi,
 - b. 60 (enam puluh) sampai dengan 70 (tujuh puluh) untuk Karyawan Tetap Pendidik sesuai Jabatan Fungsional yang dimilikinya.
- (2) Batas Usia Pensiun bagi Karyawan Tetap Pendidik dengan status Karyawan Tetap ditetapkan pada saat tepat memasuki usia yang diatur sebagai berikut :
 - a. Usia 70 (tujuh puluh) tahun bagi Karyawan Tetap Pendidik yang memiliki Jabatan Fungsional/ Akademik Guru Besar.
 - b. Usia 65 (enam puluh lima) tahun bagi Karyawan Tetap Pendidik yang memiliki Jabatan Fungsional/ Akademik Asisten Ahli sampai dengan Lektor Kepala.

- c. Usia 60 (enam puluh) tahun bagi Karyawan Tetap Pendidik yang tidak memiliki Jabatan Akademik/Fungsional.
- (3) Pengecualian bagi Karyawan yang dalam masa kerjanya sebagai Karyawan Tetap dinilai Yayasan memiliki kecakapan atau keahlian khusus dan terbukti berkelakuan baik, berintegritas, memiliki loyalitas, dan berprestasi kerja baik, sejauh tenaganya masih dibutuhkan untuk kepentingan dan kesanggupan Yayasan dengan memperhatikan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan, maka Karyawan tersebut dapat dipertimbangkan untuk dipekerjakan kembali sebagai Karyawan Kontrak untuk jangka waktu kontrak sesuai kebutuhan, paling lama 3 (tiga) tahun kedepan. Masa kontrak tersebut tidak diperhitungkan sebagai tambahan masa kerja yang bersangkutan.
- (4) Apabila seorang Karyawan Tetap diberhentikan atau diadakan Pemutusan Hubungan Kerja karena telah mencapai batas usia pensiun, maka Karyawan Tetap berhak atas :
 - a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - c. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - d. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.

Pasal 13

Melakukan Pelanggaran Disiplin Tingkat Berat

- (1) Yayasan dapat memutuskan Pemutusan Hubungan Kerja dengan setiap Karyawan Tetap yang melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat;
- (2) Karyawan Tetap berhak atas :
 - a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - c. Uang Penghargaan Masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - d. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.

Pasal 14

Melakukan Tindak Pidana Dan Ditahan oleh Pihak Yang Berwajib Baik Di Dalam Maupun Di Luar Hubungan Kerja Dengan Yayasan

- (1) Dalam hal Karyawan Tetap ditahan pihak yang berwajib karena diduga telah melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan institusi, maka Yayasan tidak wajib membayar gaji tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Untuk 1 (satu) orang tanggungan : 25% (duapuluhlima perseratus) dari gaji terakhir.
 - b. Untuk 2 (dua) orang tanggungan : 35% (duapuluhlima perseratus) dari gaji terakhir.
 - c. Untuk 3 (tiga) orang tanggungan : 45% (duapuluhlima perseratus) dari gaji terakhir.
 - d. Untuk 4 (empat) orang tanggungan : 50% (duapuluhlima perseratus) dari gaji terakhir.
- (2) Bantuan sebagaimana Ayat (1) pasal ini diberikan hanya untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak dari pertama Karyawan Tetap ditahan oleh pihak yang berwajib.
- (3) Yayasan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Tetap yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) pasal ini, dan Karyawan Tetap berhak atas :
 - a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
 - c. Uang pisah yang besarnya ditetapkan oleh Pengurus.
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud Ayat (3) pasal ini berakhir dan Karyawan Tetap dinyatakan tidak bersalah, maka Yayasan wajib mempekerjakan kembali Karyawan Tetap tersebut.
- (5) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana selama masa 6 (enam) bulan berakhir dan Karyawan Tetap dinyatakan bersalah, maka Yayasan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Karyawan Tetap yang bersangkutan.

- (6) Terhadap Karyawan Tetap tersebut pada Ayat (5) pasal ini, apabila perbuatannya menyebabkan kerugian bagi Yayasan, Karyawan Tetap berhak atas :
 - a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
 - c. Uang pisah yang besarnya ditetapkan oleh Pengurus.
- (7) Terhadap Karyawan Tetap tersebut pada Ayat (5) pasal ini, apabila perbuatannya tidak menyebabkan kerugian bagi Yayasan, Karyawan Tetap berhak atas :
 - a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini.
 - c. Uang pisah yang besarnya ditetapkan oleh Pengurus.
- (8) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan dan Karyawan Tetap dinyatakan bersalah dan menyebabkan kerugian bagi Yayasan, maka Yayasan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Karyawan Tetap berhak atas :
 - a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.
 - c. Uang pisah yang besarnya ditetapkan oleh Pengurus.
- (9) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan dan Karyawan Tetap dinyatakan bersalah dan tidak menyebabkan kerugian bagi Yayasan, maka Yayasan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Karyawan Tetap berhak atas :
 - a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali sesuai Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini.
 - c. Uang pisah yang besarnya ditetapkan oleh Pengurus.
- (10) Pemutusan Hubungan Kerja yang dimaksud dalam pasal ini dilakukan tanpa penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 15
Menjadi Anggota/Terlibat Dalam Organisasi
Yang Dilarang Pemerintah

- (1) Karyawan Tetap yang menjadi anggota/terlibat dalam organisasi yang dilarang Pemerintah, diberhentikan secara definitive terhitung mulai tanggal 1 bulan berikutnya sejak dinyatakan terbukti terlibat oleh pihak yang berwajib.
- (2) Karyawan Tetap berhak atas :
 - a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.

Pasal 16
Tidak Melapor Setelah Melaksanakan
Cuti Diluar Tanggungan Yayasan

- (1) Karyawan Tetap yang tidak melaporkan diri setelah menjalani Cuti Diluar Tanggungan Yayasan (CLTY) maka dianggap mengundurkan diri dan diberhentikan oleh Yayasan dengan kualifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Atas Permintaan Sendiri terhitung pada akhir bulan setelah berakhirnya CLTY serta diwajibkan untuk menyelesaikan kewajibannya dan mengembalikan barang inventaris milik Yayasan.
- (2) Karyawan Tetap berhak atas :
 - a. Klaim BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku,
 - b. Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (2) Keputusan ini,
 - c. Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 3 Ayat (3) Keputusan ini, dan
 - d. Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 3 Ayat (4) Keputusan ini.

Pasal 17
Pembebasan Tugas Sementara (Skorsing)

- (1) Yayasan dapat melakukan Pembebasan Tugas Sementara terhadap seorang Karyawan Tetap karena :
 - a. Menunggu Keputusan karena pelanggaran dan atau terdapat dugaan berat bahwa yang bersangkutan melakukan hal-hal yang merugikan Institusi Pendidikan atau Yayasan.
 - b. Berada dalam tahanan yang berwajib karena diduga telah melakukan pelanggaran cukup berat dan persoalan tersebut berhubungan langsung dengan Institusi Pendidikan atau Yayasan.
- (2) Selama Pembebasan Tugas Sementara, gaji dibayarkan sesuai dengan ketentuan/perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Pembebasan Tugas Sementara dapat diperpanjang dan selanjutnya diproses berdasarkan hasil pemeriksaannya, dan apabila terbukti bersalah, diproses PHK, dan diberikan hak-haknya sesuai ketentuan dalam Pasal 14 Keputusan ini.

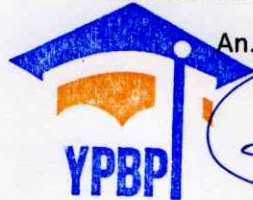
Pasal 18
**Pembayaran Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian,
Jaminan Pensiun, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak**

- (1) Pembayaran Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun dilaksanakan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan yang berlaku.
- (2) Pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak dilaksanakan oleh pihak yang mengelola Imbal Paska Kerja/DPLK.
- (3) Pembayaran Jaminan Hari Tua, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak dilaksanakan serendah-rendahnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Pembayaran sebagaimana dimaksud Ayat (1) dan (2) pasal ini akan diperhitungkan dengan kewajiban keuangan Karyawan Tetap kepada Yayasan dan/atau Koperasi Karyawan, maupun kewajiban lainnya yang menjadi tanggung jawab Karyawan Tetap yang bersangkutan
- (5) Penetapan dasar perhitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak di Yayasan adalah Gaji Dasar tanpa pajak penghasilan yang diterima bulan terakhir sebelum Karyawan Tetap memasuki usia pensiun.
- (6) Bagi Karyawan Tetap yang memasuki usia pensiun pada saat menjabat sebagai Pimpinan Institusi (Rektor, Direktur, Ketua, Wakil Direktur, Wakil Ketua, dan/atau sebutan jabatan pimpinan lainnya), maka perhitungan Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerjanya adalah dari perhitungan penggajian Karyawan Tetap sesuai pangkat dan golongan terakhir yang dimiliki.
- (7) Bagi Pimpinan Institusi yang direkrut dari eksternal, dapat diberikan Uang Penghargaan Masa Kerja berdasarkan ketentuan yang dicantumkan didalam Perjanjian Kerja.
- (8) Apabila terdapat selisih perhitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak yang dihitung oleh Yayasan dengan imbal paska kerja/DPLK yang dihitung oleh pihak pengelola, maka yang dibayarkan adalah perhitungan sesuai dengan hak yang seharusnya diterima oleh Karyawan Tetap.
- (9) Bila perhitungan Imbal Paska Kerja/DPLK yang dikelola oleh pihak ketiga lebih besar dari yang seharusnya diterima oleh Karyawan Tetap, maka selisihnya dibukukan sebagai pendapatan lain-lain oleh Yayasan.
- (10) Bila perhitungan Imbal Paska Kerja/DPLK yang dikelola oleh pihak ketiga lebih kecil dari yang seharusnya diterima oleh Karyawan Tetap, maka selisihnya menjadi tanggung jawab Yayasan dan dibukukan sebagai beban lain-lain oleh Yayasan.

Pasal 19
Penutup

- (1) Hal-hal yang belum diatur dalam Keputusan ini, akan diatur dengan ketentuan tersendiri atau mengacu kepada aturan dan/atau perundang-undangan yang lebih tinggi;
- (2) Ketentuan-ketentuan lain tetap berlaku selama tidak bertentangan dengan ketentuan di dalam Keputusan ini;
- (3) Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bandung
Tanggal : 10 Juni 2021

 An. PENGURUS YPBPI
KETUA,

Dr. CAHYAT ROHYANA, S.E., M.M.