

RECTOR'S REGULATION OF UNIVERSITAS PELITA HARAPAN

Number 006 Year 2023

on

**EMPLOYEE CODE OF ETHICS
UNIVERSITAS PELITA HARAPAN**

BY THE GRACE OF THE TRIUNE GOD

RECTOR OF UNIVERSITAS PELITA HARAPAN,

- Considering :
- a. that in order to realize the vision, carry out the mission, and achieve the objectives of Universitas Pelita Harapan (UPH) in a manner that is of high quality, effective, and transparent—thereby fostering productive human resources and creating orderly and structured working relations—it is necessary to establish a standard Employee Code of Ethics to uphold ethics and norms based on a Christian worldview grounded in the Holy Scriptures;
 - b. that to support transparent organizational governance and the enhancement of human resources within the Foundation, it is necessary for all employees to share responsibility in ensuring the successful implementation of the Employee Code of Ethics, as well as to safeguard against and address any violations of the implementation of the Employee Code of Ethics within the environment of the Universitas Pelita Harapan Foundation;
 - c. that the Employee Code of Ethics as referred to in point a must be stipulated by a Rector's Regulation.
- Noting :
- 1. Law of the Republic of Indonesia Number 12 of 2012 concerning Higher Education;
 - 2. Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Manpower;
 - 3. Law of the Republic of Indonesia Number 11 of 2020 concerning Job Creation;
 - 4. Regulation of the Minister of Manpower Number 28 of 2014 concerning Procedures for the Formulation and Ratification of Company Regulations and the Formulation and Registration of Collective Labor Agreements;
 - 5. Regulation of the Minister of Education, Culture, Research and Technology No. 53 of 2023 on Quality Assurance of Higher Education;



6. Decree of the Director General for Industrial Relations Development and Social Security of Manpower Number Kep.4/HI.00.00/00.0000.220520006/B/III/2023 concerning Ratification of the Company Regulations of Yayasan Universitas Pelita Harapan ;
7. Company Regulations of the Universitas Pelita Harapan Foundation for the years 2023–2025 and their amendments;
8. Decree of the Yayasan Universitas Pelita Harapan Number 033/SK-YUPH/2013 concerning the Statement of Faith of Universitas Pelita Harapan;
9. Decree of the Yayasan Universitas Pelita Harapan Number 031/SK-YUPH/2016 concerning the Vision, Mission, and Objectives of Universitas Pelita Harapan;
10. Decree of the Yayasan Universitas Pelita Harapan Number 032/SK-YUPH/2016 concerning the Statute of Universitas Pelita Harapan Year 2016;
11. Decree of the Yayasan Universitas Pelita Harapan Number 115/SK-YUPH-LGL/XII/2022 concerning Code of Conduct of Yayasan Universitas Pelita Harapan.

Hereby, stipulates : RECTOR’S REGULATION OF UNIVERSITAS PELITA HARAPAN ON THE EMPLOYEE CODE OF ETHICS OF UNIVERSITAS PELITA HARAPAN

CHAPTER I GENERAL PROVISIONS

Article 1

For the purposes of this Rector’s Regulation, the following terms shall be defined as:

1. University shall mean Universitas Pelita Harapan, including all higher education institutions managed by the Foundation, hereinafter referred to as “UPH”;
2. Foundation shall mean Yayasan Universitas Pelita Harapan, hereinafter referred to as “YUPH”;
3. Rector shall mean the Rector of UPH;
4. Employee shall mean teaching staff and non-teaching staff who have an employment relationship with the Foundation or the University, receive remuneration for their services, and work within and for the interests of the Foundation and the University, appointed and employed in accordance with the regulations of the Foundation and the University;
5. Permanent Employee shall mean an employee who, by decision of the Foundation/University, is appointed as a permanent employee after undergoing a Fixed-Term Employment Agreement (*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu* or PKWT) or an Indefinite-Term Employment Agreement (*Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu* or PKWTT) with a probationary period;

6. Workload shall mean the obligation to carry out UPH's institutional duties;
7. Employee Code of Ethics shall mean the order of norms and ethical values established as a standard of conduct for the Foundation/University community, which constitutes the commitment of all employees in the continuous exercise of their professional responsibilities.

CHAPTER II

BASIC ATTITUDES AND CONDUCT

Article 2

Every Employee shall develop ethical behavior based on the following fundamental attitudes:

1. Bearing responsibility to provide an example of Christian character, behavior, and maturity in relations with students, fellow employees, and the community;
2. Building a close relationship with Christ, expressing, maintaining, and actively sharing biblical and theological knowledge and faith, and demonstrating the character of Christ consistent with UPH's Statement of Faith, Code of Ethics, and Vision and Mission;
3. Managing workload with biblical Christian worldview in an excellent, holistic, and transformational manner;
4. Developing and faithfully applying God-given talents to enhance UPH's capacity for service.

Article 3

In performing professional duties, an Employee shall:

1. Uphold morality with full awareness and responsibility;
2. Carry out assignments responsibly in accordance with appointments and/or tasks from the Faculty and/or University;
3. Provide accurate information regarding his/her work and duties to the Faculty and/or University;
4. Maintain and safeguard University property entrusted to him/her;
5. Be morally obligated to warn and remind students and/or fellow employees found smoking, intoxicated, addicted, gambling, using narcotics or similar substances within the University environment, and to report such matters to the authorized officer in accordance with prevailing regulations;
6. Comply with regulations concerning the prevention and handling of sexual violence within the University by identifying and reporting cases of sexual violence and adopting a cooperative attitude to support prevention and handling efforts;
7. Comply with University rules and regulations while observing applicable labor provisions;
8. Be obliged to achieve performance targets as determined;
9. Put forward suggestions beneficial to the University, either to his/her superior or through other authorized channels;
10. Maintain the confidentiality of the University known to him/her under the confidentiality statement, including but not limited to financial matters, and not disclose such information to any third party, directly or indirectly, whether related or unrelated to his/her employment, both during and after his/her term of employment;
11. Not be permitted, as a Permanent Employee, to undertake outside employment or enter into employment agreements with other institutions (private or public universities, government bodies, or companies), whether within or outside working hours, if such may hinder productivity, create risks to the University's reputation, or cause conflicts of interest, except

with the permission of the Rector or the Faculty/Study Program/Unit Head or other delegated authority, provided such activities may bring positive impact to the Employee's profession and to the University;

12. Possess integrity and professionalism, and uphold the good name of the University;
13. Behave honestly, conscientiously, and justly, without discrimination in the workplace;
14. Communicate, orally or in writing, with courtesy, politeness, composure, and clarity of thought, without offending others;
15. Respect work subjects, biological and non-biological resources in a moral manner, and not demean the dignity of fellow creatures of God;
16. Avoid conflicts of interest, exercise due diligence, and minimize procedural errors in carrying out work;
17. Understand and take responsibility for the benefits and risks inherent in his/her work;
18. Remain open to criticism, suggestions, and new ideas regarding work processes and results.

CHAPTER III

ENFORCEMENT OF EMPLOYEE ETHICS

Part One

General

Article 4

The purpose, grounds, and imposition of sanctions shall be regulated and enforced in accordance with the prevailing Company Regulations issued by the Foundation.

Part Two

Forms and Levels of Violations

Article 5

The forms and levels of violations subject to sanctions shall be regulated and enforced in accordance with the prevailing Company Regulations issued by the Foundation.

Part Three

Sanctions

Article 6

1. The forms of sanctions imposed for the levels of violations shall be regulated and enforced in accordance with the prevailing Company Regulations issued by the Foundation;
2. The description of the relationship between the level of violation, the authorized party to impose sanctions, and the forms of sanctions imposed shall be regulated and enforced in accordance with the prevailing Company Regulations issued by the Foundation;
3. Employees who commit acts contrary to law and/or social norms and/or reprehensible conduct not regulated under this Regulation may be subject to sanctions in accordance with other applicable laws and regulations.

CHAPTER IV CLOSING PROVISIONS

Article 7

This Regulation shall enter into force as of the date of its stipulation. With the enactment of this Regulation, insofar as not inconsistent herewith, all prior provisions and regulations shall remain valid until replaced by new provisions and regulations.

Article 8

Matters not yet regulated or insufficiently regulated in this Regulation shall be further stipulated, and any errors found herein shall be rectified accordingly.

Stipulated in : Karawaci, Tangerang
Stipulation Date : 1 September 2023

Rector,



igned

Dr. (Hon.) Jonathan L. Parapak, M.Eng.Sc.

PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS PELITA HARAPAN

Nomor 006 Tahun 2023

tentang

**KODE ETIK KARYAWAN
UNIVERSITAS PELITA HARAPAN**

DENGAN RAHMAT ALLAH TRITUNGGAH

REKTOR UNIVERSITAS PELITA HARAPAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi, dan mencapai tujuan UPH, yang berkualitas, efektif dan transparan sehingga menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan hubungan kerja yang tertib dan terstruktur perlu disusun standar Kode Etik Karyawan (*Code of Conduct*) untuk menegakkan etika dan norma berdasarkan wawasan dunia Kristen yang alkitabiah.
- b. bahwa untuk mendukung tata kelola organisasi yang transparan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di dalam lingkungan Yayasan, maka seluruh karyawan perlu ikut mengambil bagian tanggung jawab untuk keberhasilan penerapan standar Kode Etik Karyawan (*Code of Conduct*) dan menjaga serta menanggulangi setiap bentuk pelanggaran terhadap penerapan standar Kode Etik Karyawan (*Code of Conduct*) dalam lingkungan Yayasan Universitas Pelita Harapan.
- c. bahwa standar Kode Etik Karyawan (*Code of Conduct*) sebagaimana dimaksud pada butir a perlu ditetapkan dengan Peraturan Rektor.
- Mengingat : a. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;



- c. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
- d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
- e. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi;
- f. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Kep. 4/HI.00.00/00.0000.220520006/B/III/2023 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan Yayasan Universitas Pelita Harapan;
- g. Peraturan Perusahaan Yayasan Universitas Pelita Harapan Tahun 2023-2025 dan pembaharuannya;
- h. Keputusan Yayasan Universitas Pelita Harapan Nomor 033/SK-YUPH/2013 tentang Pernyataan Iman Universitas Pelita Harapan;
- i. Keputusan Yayasan Universitas Pelita Harapan Nomor 031/SK-YUPH/2016 tentang Visi, Misi, dan Tujuan Universitas Pelita Harapan;
- j. Keputusan Yayasan Universitas Pelita Harapan Nomor 032/SK-YUPH/2016 tentang Statuta Universitas Pelita Harapan Tahun 2016;
- k. Surat Keputusan Yayasan Universitas Pelita Harapan No: 115/SK YUPH-LGL/XII/2022 tentang Standar Perilaku (*Code of Conduct*) Yayasan Universitas Pelita Harapan.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS PELITA HARAPAN
TENTANG KODE ETIK KARYAWAN UNIVERSITAS PELITA
HARAPAN



BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud:

1. Universitas adalah Universitas Pelita Harapan dan dalam hal ini termasuk di dalamnya semua lembaga-lembaga pendidikan tinggi yang dikelola oleh Yayasan yang selanjutnya disebut UPH.
2. Yayasan adalah Yayasan Universitas Pelita Harapan yang selanjutnya disebut YUPH;
3. Rektor adalah Rektor UPH;
4. Karyawan adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang mempunyai hubungan kerja dengan Yayasan maupun Universitas, menerima upah karena jasa dan bekerja pada lingkungan serta untuk kepentingan Yayasan dan Universitas, diangkat dan dipekerjakan sebagaimana diatur dalam peraturan Yayasan dan Universitas.
5. Karyawan Tetap adalah karyawan yang dengan keputusan Yayasan/Universitas diangkat sebagai Karyawan tetap setelah menjalani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan masa percobaan
6. Beban Tugas adalah kewajiban melakukan tugas-tugas institusional UPH;
7. Kode Etik Karyawan adalah merupakan tatanan yang bersumber dari norma-norma dan nilai-nilai etik yang ditetapkan sebagai standard perilaku bagi komunitas Yayasan/ Universitas dan yang menjadi komitmen seluruh karyawan dalam melakukan tanggung jawab profesinya secara berkesinambungan.

BAB II SIKAP DASAR DAN PERILAKU

Pasal 2

Setiap Karyawan wajib mengembangkan etika berperilaku yang mengacu kepada sikap dasar sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab memberikan teladan berupa karakter, perilaku dan sikap Kristen yang dewasa dalam relasi dengan mahasiswa, sesama karyawan, dan komunitasnya.

2. Membangun hubungan yang dekat dengan Kristus, mengekspresikan, mempertahankan dan secara aktif membagikan pengertian pengetahuan dan iman mereka secara alkitabiah dan teologis, dan mendemonstrasikan karakter Kristus yang selaras dengan Pernyataan Iman dan Standar Perilaku UPH serta Visi dan Misi UPH.
3. Mengelola beban tugas berdasarkan wawasan dunia Kristen yang alkitabiah secara unggul, holistik dan transformasional.
4. Mengembangkan dan menerapkan dengan setia talenta yang diberikan Tuhan untuk meningkatkan kapasitas pelayanan UPH.

Pasal 3

Dalam melakukan tugas profesionalnya, seorang karyawan harus:

1. Menjunjung tinggi kesusilaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Melaksanakan pekerjaan dengan bertanggung-jawab sesuai dengan penunjukan dan/atau penugasan dari Fakultas dan/atau Universitas.
3. Memberikan keterangan yang benar mengenai pekerjaan dan tugasnya kepada Fakultas dan/atau Universitas.
4. Menjaga dan memelihara barang-barang milik Universitas yang digunakan atau dipercayakan kepadanya.
5. Berkewajiban secara moral untuk menegur dan mengingatkan mahasiswa/i dan/atau sesama karyawan yang didapati merokok, mabuk, madat, berjudi, memakai obat bius atau sejenis narkoba di lingkungan Universitas dan melaporkannya kepada petugas yang berwenang sesuai ketentuan yang berlaku.
6. Menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku terkait dengan upaya pencegahan dan penanganan kekerasan seksual di lingkungan Universitas dengan turut mengidentifikasi dan melaporkan apabila terdapat kasus kekerasan seksual serta memiliki sikap kooperatif untuk mendukung upaya pencegahan dan penanganannya.
7. Menaati peraturan tata tertib Universitas dengan tetap mengindahkan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.
8. Berkewajiban mencapai suatu prestasi kerja yang telah ditetapkan.
9. Mengemukakan saran-saran yang bermanfaat bagi Universitas, kepada atasannya ataupun melalui saluran lain yang berwenang untuk itu.



10. Menjaga rahasia Universitas yang diketahuinya sesuai dengan pernyataan kerahasiaan termasuk namun tidak terbatas dengan rahasia keuangan dan tidak memberitahukan pihak ketiga manapun juga baik langsung maupun tidak langsung, berkenaan atau tidak dengan pekerjaannya selama menjadi Karyawan maupun setelah keluar dari Universitas.
11. Karyawan Tetap tidak diijinkan melakukan pekerjaan lain atau membuat perjanjian kerja dengan perusahaan/instansi/PTS/PTN lain baik di dalam maupun di luar jam kerja yang dapat memengaruhi terhambatnya produktivitas beban tugas, menimbulkan risiko terhadap reputasi Universitas, dan menimbulkan konflik kepentingan, kecuali atas ijin dari Rektor atau dari pimpinan fakultas / program studi / unit kerja atau Atasan terkait lainnya yang didelegasikan untuk memberikan ijin dengan maksud dapat memberikan dampak positif bagi profesi Karyawan dan Universitas. Memiliki integritas dan profesionalisme, serta menjunjung tinggi nama baik Universitas.
12. Berperilaku jujur, bernurani, dan berkeadilan, tidak diskriminatif terhadap lingkungan pekerjaan.
13. Karyawan dalam berkomunikasi baik secara lisan maupun tertulis diharapkan menggunakan bahasa yang sopan dan santun, tidak emosional, berfikir jernih, dan tidak menyinggung perasaan orang lain.
14. Menghormati subjek pekerjaan, sumber daya alam hayati dan non-hayati secara bermoral, dan tidak merendahkan martabat sesama ciptaan Tuhan.
15. Menghindari konflik kepentingan, teliti, dan meminimalkan kesalahan prosedur dalam pelaksanaan pekerjaan.
16. Memahami dan bertanggung-jawab atas manfaat dan risiko-risiko dari pekerjaan.
17. Membuka diri terhadap kritik, saran, dan gagasan baru terhadap proses dan hasil pekerjaan.

BAB III
PENEGAKAN ETIKA KARYAWAN
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 4

Maksud tujuan pemberian sanksi dan dasar sanksi diatur dan dilaksanakan sesuai Peraturan Perusahaan yang berlaku yang dikeluarkan oleh Yayasan.

Bagian Kedua

Bentuk dan Tingkat Pelanggaran

Pasal 5

Bentuk tingkatan pelanggaran yang dikenakan sanksi diatur dan dilaksanakan sesuai Peraturan Perusahaan yang berlaku yang dikeluarkan oleh Yayasan.

Bagian Ketiga

Sanksi

Pasal 6

- (1) Bentuk pemberian sanksi terhadap bentuk tingkatan pelanggaran diatur dan dilaksanakan sesuai Peraturan Perusahaan yang berlaku yang dikeluarkan oleh Yayasan
- (2) Uraian hubungan tingkat pelanggaran, pihak yang berwenang atau berkewajiban untuk mengenakan sanksi, serta bentuk pemberian sanksi yang dikenakan diatur dan dilaksanakan sesuai Peraturan Perusahaan yang berlaku dikeluarkan oleh Yayasan.
- (3) Terhadap Karyawan yang melakukan perbuatan melanggar/melawan hukum dan/atau norma-norma sosial dan/atau perbuatan tercela yang tidak diatur di dalam Peraturan ini, maka terhadap Karyawan tersebut dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan lain yang berlaku.

BAB IV

PENUTUP

Pasal 7

Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan. Dengan diberlakukannya Peraturan ini, maka sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan ini, semua ketentuan dan peraturan yang

dikeluarkan sebelumnya dinyatakan tetap berlaku sampai diterbitkannya ketentuan dan peraturan pengganti.

Pasal 8

Hal-hal yang belum diatur atau belum cukup diatur dalam Peraturan ini akan diatur kemudian dan apabila terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Karawaci, Tangerang

Pada tanggal : 1 September 2023

UNIVERSITAS PELITA HARAPAN

REKTOR,



Dr. (Hon.) Jonathan L. Parapak, M.Eng.Sc.

Salinan disampaikan kepada Yth.:

1. Para Wakil Rektor
2. Direktur HRD
3. Para Dekan
4. LP2MP
5. Arsip