



**UST**

**STANDAR PENGEMBANGAN  
KARIR PEGAWAI**



**UST**

Jl. Kusumanegara 157 Yogyakarta 55165  
[www.ustjogja.ac.id](http://www.ustjogja.ac.id)

**LEMBAGA PENJAMINAN MUTU (LPM)  
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA  
YOGYAKARTA**

**2017**

# STANDAR PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI



Nomor Dokumen	: LPM-UST-SPEG-08
Berlaku Sejak	: 2017
Revisi	: 2


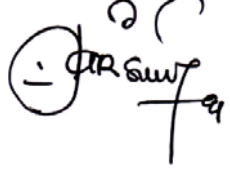
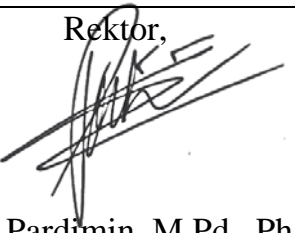
**LEMBAGA PENJAMINAN MUTU (LPM)  
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA  
YOGYAKARTA  
2017**

# STANDAR PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI




## LEMBAGA PENJAMINAN MUTU (LPM) UST


Nomor Dokumen	: LPM-UST- SPEG-08
Berlaku Sejak	: 2017
Revisi	: 2

Disiapkan oleh:	Diperiksa oleh:	Disahkan oleh:
Kepala LPM,  (Dr. Yuli Prihatni, M.Pd.)	Wakil Rektor II,  (Dra. Hj. Trisharsiwi, M.Pd.)	Rektor,  (Drs. H. Pardimin, M.Pd., Ph.D.)


2017

	<b>UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA</b>	Kode Dokumen : LPM-UST-SPEG-08
	<b>LEMBAGA PENJAMINAN MUTU STANDAR PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI</b>	Tanggal :
		Revisi : 2


A.	Visi dan Misi Universitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visi UST Yogyakarta “Unggul dalam memuliakan dan mencerdaskan kehidupan bangsa”. Kata kunci dalam visi tersebut adalah ”unggul” yang dapat diartikan bahwa di masa mendatang UST memiliki kelebihan-kelebihan khusus dibandingkan perguruan tinggi lain dalam ”mengangkat harkat dan martabat bangsa” melalui dunia pendidikan dan dalam ”mewujudkan salah satu cita-cita kemerdekaan Indonesia, mencerdaskan kehidupan bangsa”. Oleh karena itu, prasyarat dasar agar UST dapat mewujudkan visi tersebut adalah seluruh sivitas akademika memiliki dan menunjukkan sikap dan perilaku mulia agar dapat memuliakan kehidupan bangsa, memiliki dan menunjukkan sikap dan perilaku cerdas, agar dapat mencerdaskan kehidupan bangsa berdasarkan prinsip dan ajaran Tamansiswa.</li> <li>2. Misi UST Yogyakarta “Menyelenggarakan pendidikan tinggi nasional berbentuk universitas melalui pelaksanaan Caturdharma yang mencakup pembelajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan kebudayaan yang luhur.”</li> <li>3. Tujuan UST “Mewujudkan insan akademik, profesional, dan/atau profesi yang berjiwa merdeka, berbudaya luhur, mengabdikan kepada bangsa, berkemanusiaan, dan tidak canggung di tingkat internasional”.</li> </ol>
B.	Rasional	<p>Untuk mewujudkan Visi, Misi, dan Tujuan Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta diperlukan pegawai yang memiliki loyalitas, dedikasi yang tinggi, dan pekerti yang luhur, maka Universitas menetapkan Standar Pengembangan Karir Pegawai untuk mengarahkan, mengatur, dan membatasi perilaku pegawai.</p>
C.	Pihak yang bertanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rektor</li> <li>2. Yayasan Sarjanawiyata Tamansiswa</li> <li>3. Wakil Rektor II</li> <li>4. Badan pertimbangan Pegawai</li> </ol>

	UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA	Kode Dokumen : LPM-UST-SPEG-08
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU	Tanggal :
	STANDAR PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI	Revisi : 2


		<ol style="list-style-type: none"> <li>5. LPM</li> <li>6. BAU</li> <li>7. Dekan/Direktur</li> <li>8. Ka.Prodi</li> <li>9. Ka.TU</li> </ol>
D.	Definisi Istilah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai UST adalah Pegawai tetap dan Pegawai tidak tetap. Pegawai tetap terdiri atas Pegawai Yayasan dan Pegawai Negeri dipekerjakan.</li> <li>2. Pengembangan Karir Pegawai adalah tindakan dan perilaku melaksanakan kewajiban dan mematuhi larangan sesuai ketentuan yang ditetapkan Universitas dan/atau diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.</li> <li>3. Standar Pengembangan Karir Pegawai adalah kriteria minimal tentang proses peraturan kepegawaian.</li> <li>4. Badan Pertimbangan Pegawai adalah Badan Normatif yang melaksanakan fungsi membuat keputusan dalam bidang kepegawaian di tingkat Universitas.</li> </ol>
E.	Pernyataan Isi Standar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Universitas wajib memberlakukan Peraturan Pokok Kepegawaian.</li> <li>2. Universitas wajib membuat Standar Pengembangan Karir Pegawai.</li> </ol>
F.	Strategi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rektor membentuk tim <i>Ad hoc</i> yang melibatkan unsur Yayasan, LPM, Dosen dan Karyawan untuk menyiapkan Standar Pengembangan Karir Pegawai.</li> <li>2. Panitia menyelenggarakan rapat dan/atau <i>workshop</i> untuk menyusun draf Standar Pengembangan Karir Pegawai dengan melibatkan pihak-pihak terkait.</li> <li>3. Kepegawaian melaksanakan sosialisasi Standar Pengembangan Karir Pegawai.</li> </ol>
G.	Indikator	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terciptanya Standar Pengembangan Karir Pegawai yang efektif dan mudah diterapkan.</li> <li>2. Tercapainya Pegawai yang taat, Pengembangan Karir, dan patuh pada aturan perundang undangan yang berlaku.</li> </ol>

	UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA	Kode Dokumen : LPM-UST-SPEG-08
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU	Tanggal :
	STANDAR PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI	Revisi : 2

H.	Dokumen terkait	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daftar <i>stakeholder</i> yang dilibatkan dalam penyusunan Standar Pengembangan Karir Pegawai.</li> <li>2. Rangkuman masukan-masukan dari <i>stakeholder</i>.</li> <li>3. Dokumen Standar Pengembangan Karir Pegawai.</li> </ol>
I.	Referensi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.</li> <li>2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.</li> <li>3. Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.</li> <li>4. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.</li> <li>5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi No. 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.</li> <li>6. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi No. 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.</li> <li>7. Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal Perguruan Tinggi Tahun 2016.</li> <li>8. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan, (2014). Pedoman Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.</li> <li>9. Keputusan Direktur Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No:096/B1/SK/2016 Tentang Panduan Umum Pengenalan Kehidupan Kampus Bagi Mahasiswa Baru.</li> <li>10. Statuta UST.</li> <li>11. Peraturan Kepegawaian Depnaker.</li> <li>12. Peraturan Pokok Kepegawaian Yayasan.</li> <li>13. Peraturan Pengembangan Karir Pegawai Yayasan.</li> </ol>


	UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA	Kode Dokumen : LPM-UST-SPEG-08
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU	Tanggal :
	MANUAL PENETAPAN STANDAR PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI	Revisi : 2

A.	Tujuan Manual Penetapan	Manual ini bertujuan merancang, merumuskan, dan menetapkan Standar Pengembangan Karir Pegawai.
B.	Luas Lingkup Manual Penetapan	Manual penetapan Standar Pengembangan Karir Pegawai ini berlaku ketika merancang, merumuskan, dan menetapkan Standar Pengembangan Karir Pegawai.
C.	Definisi Istilah	Manual Penetapan Standar Pengembangan Karir Pegawai adalah langkah-langkah untuk menetapkan Standar Pengembangan Karir Pegawai.
D.	Langkah-Langkah Manual Penetapan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjadikan visi dan misi UST sebagai titik tolak dan tujuan akhir, mulai dari merancang, merumuskan hingga menetapkan Standar Pengembangan Karir Pegawai.</li> <li>2. Menganalisis semua peraturan perundangan yang relevan dengan penyusunan Standar Pengembangan Karir Pegawai seperti yang tercantum di dalam referensi standar.</li> <li>3. Melakukan evaluasi diri melalui dengan menerapkan analisis SWOT (<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats</i>) terkait dengan sistem Pengembangan Karir Pegawai;</li> <li>4. Menganalisis hasil dari langkah butir (2) hingga butir (3) dengan mengujinya terhadap visi dan misi UST.</li> <li>5. Merumuskan draf awal Standar Pengembangan Pegawai dengan menggunakan rumus A (<i>Audience</i>), B (<i>Behaviour</i>), C (<i>Competence</i>), dan D (<i>Degree</i>) atau dengan rumus <i>Key Performan Indicator</i> (KPI).</li> <li>6. Melakukan uji publik atau sosialisasi draf standar dengan mengundang pemangku kepentingan internal dan/atau eksternal.</li> <li>7. Melakukan penyempurnaan kembali pernyataan standar dengan memperhatikan hasil dari butir (6).</li> <li>8. Mengesahkan dan memberlakukan standar melalui penetapan dalam bentuk surat keputusan.</li> </ol>


	<b>UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA</b>	Kode Dokumen : LPM-UST-SPEG-08
	<b>LEMBAGA PENJAMINAN MUTU</b>	Tanggal :
	<b>MANUAL PENETAPAN STANDAR PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI</b>	Revisi : 2

E.	Kualifikasi Pejabat yang Menjalankan Manual Penetapan	Rektor mengusulkan Standar Pengembangan Karir Pegawai kepada Yayasan. Pengurus Yayasan mengeluarkan Surat Ketetapan setelah memperhatikan usulan Rektor.
F.	Catatan dan Dokumen terkait	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil analisis SWOT dan evaluasi diri;</li> <li>2. Hasil uji publik atau sosialisasi;</li> <li>3. Surat keputusan Rektor tentang penetapan Standar Pengembangan Karir Pegawai.</li> </ol>




	UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA	Kode Dokumen : LPM-UST-SPEG-05
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU	Tanggal :
	MANUAL PELAKSANAAN STANDAR PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI	Revisi : 2


A.	Tujuan Manual Pelaksanaan	Manual ini bertujuan melaksanakan dan memenuhi Standar Pengembangan Karir Pegawai.
B.	Luas Lingkup Manual Pelaksanaan	Manual pelaksanaan ini berlaku ketika Standar Pengembangan Karir Pegawai telah ditetapkan.
C.	Definisi Istilah	Manual pelaksanaan Standar Pengembangan Karir Pegawai adalah langkah-langkah untuk melaksanakan, memenuhi, dan melampaui Standar Pengembangan Karir Pegawai sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.
D.	Langkah-Langkah Manual Pelaksanaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wakil Rektor II mengajukan SK Pengembangan Karir Pegawai kepada Rektor;</li> <li>2. Rektor membuat Surat keputusan Pengembangan Karir Pegawai berdasarkan hasil pertemuan dengan pimpinan unit kerja;</li> <li>3. Yayasan mengeluarkan SK Pengembangan Karir Pegawai.</li> </ol>
E.	Kualifikasi Pejabat yang Menjalankan Manual Pelaksanaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wakil Rektor II bertanggung jawab terhadap tersusunnya Manual Pelaksanaan Pengembangan Karir Pegawai.</li> <li>2. Kepegawaian bertanggung jawab terhadap terselenggaranya Manual Pelaksanaan Pengembangan Karir Pegawai.</li> </ol>
F.	Catatan dan Dokumen terkait	<p>Untuk melengkapi manual ini, dibutuhkan ketersediaan dokumen tertulis berupa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daftar hadir dan hasil rapat dan/atau <i>workshop</i> penyusunan Manual Pelaksanaan Pengembangan Karir Pegawai.</li> <li>2. Daftar hadir sosialisasi Manual Pelaksanaan Pengembangan Karir Pegawai.</li> </ol>

	UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA	Kode Dokumen : LPM-UST-SPEG-08
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU	Tanggal :
	MANUAL EVALUASI STANDAR PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI	Revisi : 2


A.	Tujuan Manual Evaluasi	Manual ini bertujuan mengevaluasi proses, luaran ( <i>output</i> ), dan hasil ( <i>outcome</i> ) dari pelaksanaan Standar Pengembangan Karir Pegawai.
B.	Luas Lingkup Manual Evaluasi	Manual evaluasi ini berlaku ketika Standar Pengembangan Karir Pegawai telah dirumuskan, disosialisasikan dan diimplementasikan.
C.	Definisi Istilah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manual evaluasi Standar Pengembangan Karir Pegawai adalah petunjuk/prosedur melakukan evaluasi proses, luaran (<i>output</i>), dan hasil (<i>outcome</i>) dari pelaksanaan Standar Pengembangan Karir Pegawai.</li> <li>2. Isi standar adalah aspek-aspek yang telah ditetapkan sebagai standar.</li> <li>3. Instrumen evaluasi adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi proses, luaran (<i>output</i>), dan hasil (<i>outcome</i>) dari pelaksanaan Standar Pengembangan Karir Pegawai.</li> </ol>
D.	Langkah-Langkah Manual Evaluasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempersiapkan instrumen evaluasi sesuai dengan isi Standar Pengembangan Karir Pegawai.</li> <li>2. LPM melakukan evaluasi sesuai dengan isi Standar Pengembangan Karir Pegawai melalui audit pelaksanaan Pengembangan Karir pegawai.</li> <li>3. Memberitahukan pihak-pihak (<i>Audiences</i>) yang akan dievaluasi.</li> <li>4. Mencatat semua dokumen dari hasil evaluasi.</li> </ol>
E.	Kualifikasi Pejabat yang Menjalankan Manual Evaluasi	<p>Pihak yang melakukan evaluasi adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rektor sebagai penanggung jawab evaluasi.</li> <li>2. Wakil Rektor II sebagai koordinator kegiatan evaluasi.</li> <li>3. BAU sebagai pelaksana kegiatan evaluasi.</li> <li>4. Bagian Kepegawaian sebagai pelaksana kegiatan evaluasi.</li> <li>5. Kepala LPM sebagai koordinator audit.</li> <li>6. Auditor sebagai pelaksana evaluasi.</li> </ol>
F.	Catatan dan Dokumen terkait	Untuk melengkapi manual ini dibutuhkan ketersediaan instrumen evaluasi Standar Pengembangan Karir Pegawai.

	<b>UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA</b>	Kode Dokumen : LPM-UST-SPEG-08
	<b>LEMBAGA PENJAMINAN MUTU</b>	Tanggal :
	<b>MANUAL PENGENDALIAN STANDAR PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI</b>	Revisi : 2


A.	Tujuan Manual Pengendalian	Manual ini bertujuan menindaklanjuti hasil dari evaluasi pelaksanaan Standar Pengembangan Karir Pegawai
B.	Luas Lingkup Manual Pengendalian	Manual ini berlaku jika: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil evaluasi pelaksanaan Standar Pengembangan Karir Pegawai telah sesuai dengan yang direncanakan, sehingga isi standar telah terpenuhi. Langkah pengendaliannya berupa upaya agar hasil tersebut tetap dapat berjalan sebagaimana mestinya.</li> <li>2. Sebaliknya, jika dalam evaluasi pelaksanaan standar ditemukan kekeliruan, ketidaktepatan, kekurangan atau kelemahan yang menyebabkan kegagalan pencapaian isi standar atau tujuan/sasaran/rencana, harus dilakukan langkah pengendalian</li> </ol>
C.	Definisi Istilah	Manual pengendalian Standar Pengembangan Karir Pegawai adalah tindakan korektif atau perbaikan untuk memastikan bahwa Standar Pengembangan Karir Pegawai telah memenuhi kriteria yang ditetapkan
D.	Langkah-Langkah Manual Pengendalian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rektor menerbitkan SK pengangkatan Tim Internal pengendalian Standar Pengembangan Karir Pegawai</li> <li>2. Tim Internal melakukan Evaluasi pelaksanaan Standar Pengembangan Karir Pegawai</li> <li>3. Menganalisis hasil dari evaluasi Pelaksanaan Standar Pengembangan Karir Pegawai</li> <li>4. Warek II mengupayakan keberlanjutan pelaksanaan standar Pengembangan Karir Pegawai yang sesuai dengan ketentuan.</li> <li>5. Warek II melakukan pengendalian dan koreksi terhadap penyimpangan pelaksanaan Standar Pengembangan Karir Pegawai.</li> </ol>
E.	Kualifikasi Pejabat yang Menjalankan Manual Pengendalian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rektor sebagai Penanggung Jawab terhadap keberlanjutan dan pengendalian pelaksanaan Standar Pengembangan Karir Pegawai.</li> <li>2. Warek II bersama dengan LPM dan Bagian Kepegawaian menyiapkan dokumen dokumen pengendalian Pelaksanaan Standar Pengembangan Karir Pegawai</li> </ol>

	<b>UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA</b>	Kode Dokumen : LPM-UST-SPEG-08
	<b>LEMBAGA PENJAMINAN MUTU</b>	Tanggal :
	<b>MANUAL PENGENDALIAN STANDAR PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI</b>	Revisi : 2

F.	Catatan dan Dokumen terkait	Untuk melengkapi manual pengendalian ini dibutuhkan ketersediaan: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dokumen hasil analisis evaluasi standar.</li> <li>2. Daftar hadir rapat analisis hasil evaluasi standar.</li> <li>3. Form/formulir Rencana Tindak Lanjut (RTL).</li> </ol>
----	--------------------------------	--

	UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA	Kode Dokumen : LPM-UST-SPEG-08
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU	Tanggal :
	MANUAL PENINGKATAN STANDAR PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI	Revisi : 2

A.	Tujuan Manual Peningkatan	Manual ini bertujuan meningkatkan atau melampaui standar mutu yang telah ditetapkan setelah berakhirnya siklus Standar Pengembangan Karir Pegawai.
B.	Luas Lingkup Manual Peningkatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manual peningkatan ini berlaku ketika Standar Pengembangan Karir Pegawai telah mencapai satu siklus yaitu: Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi; Pengendalian dan Peningkatan (PPEPP).</li> <li>2. Selanjutnya Standar Pengembangan Karir Pegawai perlu ditingkatkan mutunya setelah satu siklus berakhir.</li> </ol>
C.	Definisi Istilah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manual Peningkatan Standar Pengembangan Karir Pegawai adalah upaya meningkatkan dan memperbaiki mutu dari Standar Pengembangan Karir Pegawai, secara periodik dan berkelanjutan.</li> <li>2. Evaluasi Standar Pengembangan Karir Pegawai adalah tindakan menilai isi Standar Pengembangan Karir Pegawai didasarkan pada: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. hasil pelaksanaan isi standar pada waktu sebelumnya;</li> <li>b. perkembangan situasi dan kondisi kepegawaian;</li> <li>c. relevansinya dengan visi dan misi universitas</li> </ol> </li> <li>3. Siklus Standar adalah durasi atau masa berlakunya suatu standar sesuai dengan aspek yang diatur di dalamnya.</li> </ol>
D.	Langkah-Langkah Manual Peningkatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempelajari laporan hasil pengendalian Standar Pengembangan Karir Pegawai</li> <li>2. Menyelenggarakan rapat atau forum diskusi untuk mendiskusikan hasil laporan tersebut, dengan mengundang pejabat dan pihak-pihak terkait.</li> <li>3. Melakukan revisi isi standar menjadi standar baru.</li> <li>4. Melakukan langkah atau prosedur penetapan standar baru.</li> </ol>
E.	Kualifikasi Pejabat yang Menjalankan Manual Peningkatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wakil Rektor II sebagai penanggung jawab peningkatan standar.</li> <li>2. LPM sebagai koordinator kegiatan peningkatan standar, dan</li> <li>3. Pihak-pihak lain yang memiliki kompetensi sesuai dengan isi standar.</li> </ol>

	<b>UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA</b>	Kode Dokumen : LPM-UST-SPEG-08
	<b>LEMBAGA PENJAMINAN MUTU</b>	Tanggal :
	<b>MANUAL PENINGKATAN STANDAR PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI</b>	Revisi : 2

F.	Catatan dan Dokumen terkait	Untuk melengkapi manual peningkatan ini dibutuhkan ketersediaan dokumen: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil RTL dari analisis evaluasi standar.</li> <li>2. Formulir /template standar baru.</li> </ol>
----	--------------------------------	--