

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya sehingga dokumen ini yang berjudul "**PETA JALAN PENGEMBANGAN SDM POLITEKNIK LPP 2024-2028**" dapat diselesaikan dengan baik.

Dokumen ini disusun sebagai pedoman dalam pengembangan sumber daya manusia di Politeknik LPP Yogyakarta selama periode 2024-2028. Rencana Strategi ini merupakan hasil pemikiran mendalam dan diskusi intensif dari berbagai pihak, yang mencakup analisis kebutuhan, sasaran dan tantangan yang akan dihadapi.

Kami berharap melalui dokumen ini, Politeknik LPP Yogyakarta dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, serta mampu menjawab tantangan dan tuntutan dimasa depan dengan lebih efektif.

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan dokumen ini. Semoga rencana strategi ini dapat diimplementasikan dengan baik dan membawa manfaat bagi seluruh civitas akademika.

Yogyakarta, Januari 2024

Direktur Politeknik LPP Yogyakarta



Ir. Muhammad Mustangin S.T., M.Eng., IPM

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	1
PETA JALAN PENGEMBANGAN SDM POLITEKNIK LPP.....	1
1. Latar Belakang	1
2. Tujuan	1
3. Strategi Pengembangan SDM	1
4. Metode	2
5. Analisis Kondisi Yang Ada.....	2
6. Peta Pengembangan SDM.....	6
A. Analisis SWOT	6
a. Strengths (kekuatan):.....	6
b. Weaknesses (kelemahan):	6
c. Opportunities (peluang).....	7
d. Threats (ancaman).....	7
Lampiran	11

PETA JALAN PENGEMBANGAN SDM POLITEKNIK LPP

2024-2028

1. Latar Belakang

1. Pendidikan memiliki peran penting dalam upaya peningkatan sumberdaya manusia kearah yang lebih baik. Pendidikan diharapkan mampu membentuk peserta didik dapat mengembangkan sikap, ketrampilan, dan kecerdasan intelektualnya agar menjadi manusia yang terampil, cerdas dan berakhlak mulia.
2. Pengembangan SDM berbasis kompetensi merupakan hal penting sebagai bentuk optimalisasi kompetensi karyawan agar mampu berdaya saing tinggi dan unggul.
3. Pengembangan SDM dapat membangun moral yang baik, dan secara tidak langsung juga dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuan karyawan

2. Tujuan

Dapat ditingkatkannya kemampuan, ketrampilan, dan sikap karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran Politeknik LPP sebagai institusi pendidikan vokasi bidang perkebunan.

3. Strategi Pengembangan SDM

1. Memberikan Apresiasi Kepada Karyawan.
2. Menyelenggarakan dan Mengikutkan sertakan Program Pelatihan Pengembangan Karyawan, Mentoring.
3. Mendorong dan Menyediakan Bantuan Biaya kepada Dosen Tetap dan Tenaga Kependidikan Untuk Studi Lanjut.
4. Mendorong kepada Dosen Tetap dan Tenaga Kependidikan Untuk Mempunyai Sertifikat Kompetensi
5. Memberikan Kesempatan untuk Brainstorming Ide.
6. Meningkatkan Pekerjaan Menjadi Lebih Efisien.
7. Meningkatkan Produktivitas Kinerja, Inovasi dan Keunggulan Kompetitif.

8. Meningkatkan Sikap Kepemimpinan.
9. Memberikan Pelayanan Baik Kepada Pemangku Kepentingan.

4. Metode

1. Magang pada instansi terkait
2. Pendidikan formal (studi lanjut)
3. Studi Banding kepada pihak-pihak yang menerapkan praktik-praktik baik, sesuai yang dibutuhkan untuk meningkatkan kapasitas pengelolaan Politeknik LPP
4. Uji Kompetensi.
5. *Coaching*, mengikuti Pelatihan/Workshop/Seminar
6. *Outbond, Gathering*
7. Rotasi pekerjaan

5. Analisis Kondisi Yang Ada

Analisis kondisi yang ada terdiri dari analisis tenaga akademik atau dosen dan analisis tenaga kependidikan. Menurut UU Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang tugas utamanya mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Tenaga kependidikan adalah staf administrasi yang melaksanakan fungsi administrasi baik di institusi maupun prodi. Beberapa aspek yang perlu dianalisis dari tenaga akademik antara lain kualifikasi pendidikan, jabatan fungsional, dan pengembangan. Beberapa aspek yang perlu dianalisis dari tenaga kependidikan antara lain kualifikasi pendidikan dan pengembangan.

Prodi	Jumlah Dosen		S3		Studi S3		AA		Lektor		LK		Serdos		Nisbah	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024

TRKI	8	8	1	1	1	1	2	2	2	2	0	0	3	3	1 : 16,75	1 : 19,1
TRMIP	7	6	0	0	3	3	1	0	5	6	0	0	5	6	1 : 28,3	1 : 28,3
AKT	6	6	0	0	0	0	3	2	3	4	0	0	4	3	1 : 30,2	1 : 36,2
BTP	9	8	0	0	1	1	4	3	5	5	0	0	6	6	1 : 26,3	1 : 29,6
PPN	10	12	1	1	2	2	5	5	3	3	0	0	3	4	1 : 40	1 : 40
PMPHP	5	5	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1 : 14	1 : 14
Jumlah	45	45	2	2	7	7	15	14	18	20	0	0	21	22		

Tabel 1. Jumlah Dosen sampai dengan akhir tahun 2024

1. Pada tabel 1, dosen S3 = 2 orang (4,4%), studi S3 = 7 orang (15,5%), total dosen berpendidikan S3 pada 2 tahun yang akan datang 19,9%.

2. Beasiswa internal yang diberikan bersyarat hanya diberikan **maksimal 2 orang/tahun, per 2 tahunan**. Beasiswa internal ini dimulai dari tahun akademik 2021/2022.

3. Apabila dalam 1 prodi yang jumlah dosen aktif menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi < 6 orang, maka dosen studi lanjut tugas belajar (tidak aktif menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi maksimal 2. Hal ini mempertimbangkan aktifitas pembelajaran agar tidak terganggu. Indikator dalam PEMUTU terutama pada keterlibatan DTT maksimum 40%.

4. Sampai dengan akhir tahun 2024 belum terdapat dosen jafung Lektor Kepala.

Tabel 2. Jumlah Karyawan sampai dengan tahun 2024

Status	Karyawan Yayasan	Non Yayasan	Jumlah
Dosen (Edukatif) NIDN	22	16	38
Dosen (Edukatif) NUPN	1	-	1
Dosen (Edukatif) Kontrak	7	-	7
Tendik (Non Edukatif)	15	-	15
Tendik (Non Edukatif)	15		15

Kontrak			
Jumlah (orang)	60	17	76

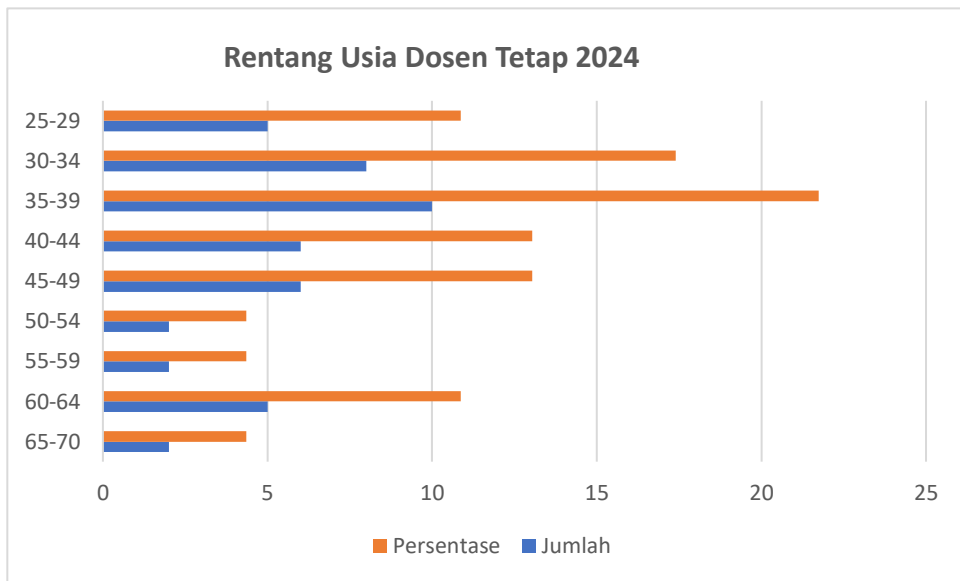
1. Rasio dosen dibandingkan tendik (karyawan yayasan) = 30 : 15 orang (Tabel 2).
2. Formasi dalam struktur organisasi yang dapat diisi tendik adalah: staf pada bagian dan unit, ketua pada bagian/unit : Keuangan dan SDM, Umum, LSP, TI, Perpustakaan, PMB, Akademik (BAA), dan Ukers. Formasi ini dapat diisi oleh karyawan tetap yayasan maupun kontrak bergantung kepada tanggungjawabnya.
3. Diperlukan adanya perencanaan untuk meningkatkan jumlah dosen tetap, baik karyawan maupun kontrak, untuk mengurangi jumlah dosen tetap non yayasan.

Tabel 3. Pendidikan Dosen dan Non Tendik Karyawan akhir tahun 2024

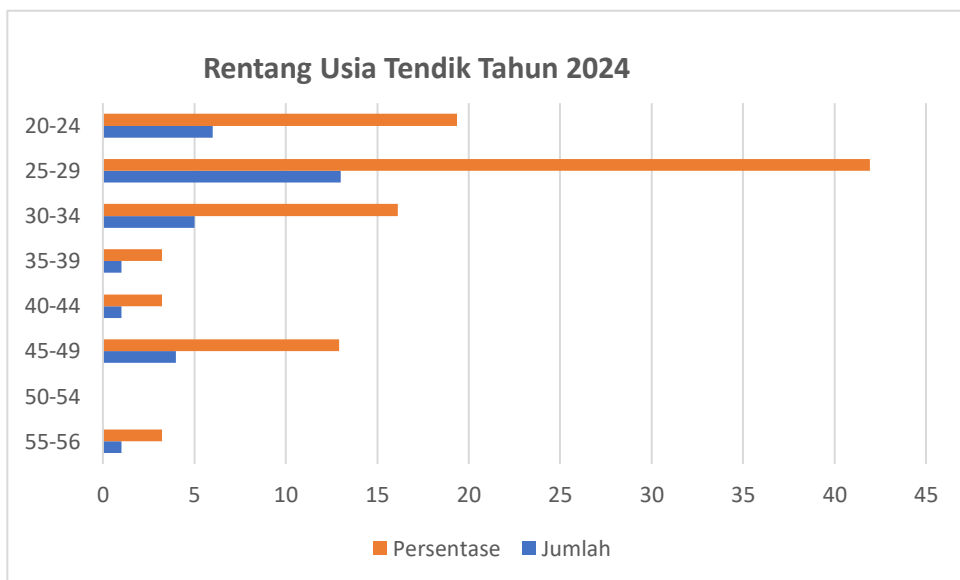
No	Status	Pendidikan						
		SLT P	SLT A	D3	S1	S2	S3	Studi S3
1.	Dosen	-	-	-	-	36	2	7
2.	Dosen NUPN	-	-	-	1	-	-	-
2.	Tendik	1	2	14	10	3	-	

Tabel 3, menunjukkan bahwa pendidikan dosen berpendidikan S3 berjumlah 20% (termasuk 7 dosen studi lanjut) sampai tahun 2026-2027. Apabila persyaratan dosen berpendidikan S3, maka diperlukan perencanaan secara terstruktur untuk menjadwalkan agar dosen lanjut studi.

Gambar 1 menunjukkan sebaran usia dosen tetap, 80% dosen tetap berusia <50 tahun.



Gambar 1. Rentang Usia Dosen Tetap 2024

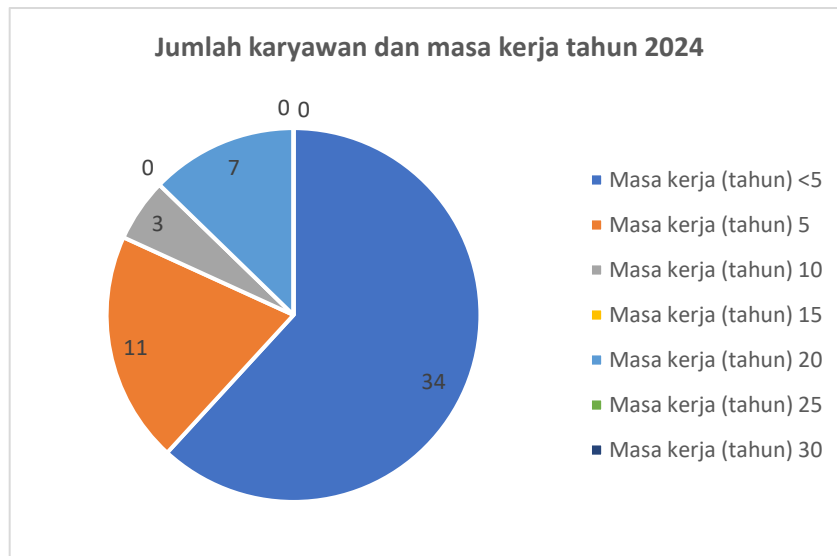


Gambar 2. Rentang Usia Tendik 2024

Sementara rentang usia tendik, yang akan memasuki masa pensiun (usia 56 tahun) hanya 1 orang (3,23%), dan 96,77% berusia < 45 tahun (Gambar 2). Diperlukan perencanaan untuk meningkatkan pendidikan tendik berpotensi untuk menjadi dosen, melalui pemberian beasiswa internal atau beasiswa eksternal. Hal ini dapat dilakukan untuk mengurangi rekrut dosen eksternal.

Dalam peraturan karyawan ditetapkan adanya pemberian penghargaan masa kerja karyawan yayasan yang telah mengabdikan selama 20, 25, dan 30 tahun (pasal 7, Peraturan

Karyawan YPPY No. 17/YPPY/SK/V/2022). Berikut data karyawan dan dosen berdasarkan masa kerja per tahun 2024 disajikan pada Gambar 3.



Gambar 3. Jumlah Karyawan dan Masa Kerja 2024

6. Peta Pengembangan SDM

A. Analisis SWOT

Deskripsi SWOT Sumberdaya Manusia Politeknik 2024

a. Strengths (kekuatan):

1. Rentang usia dosen (80%) dan tendik (96,77%) pada usia produktif
2. Tersedia beasiswa internal dan eksternal
3. Salah satu program utamanya hibah Dikti adalah pengembangan SDM
4. Antusiasme institusi mengembangkan teknologi
5. Kemudahan akses sertifikasi kompetensi
6. Tendik berpotensi, dapat menjadi dosen
7. Terdapat insentif (finansial maupun non finansial)

b. Weaknesses (kelemahan):

1. Motivasi studi lanjut belum tinggi
2. Belum menentukan keinginan mendalami salah satu kompetensi
3. Berharap mendapatkan hibah sertifikasi kompetensi
4. Merasa cukup pada 'comfortable zone'
5. Belum semua pemberian insentif didasarkan pada kinerja

c. Opportunities (peluang)

1. Jumlah mahasiswa meningkat tiap tahun
2. Wacana pendirian prodi baru
3. Bagi dosen yang sudah melewati batas usia mendapatkan beasiswa studi lanjut eksternal, dapat mengakses beasiswa internal dengan syarat dan ketentuan berlaku
4. Terbukanya berbagai sertifikasi kompetensi yang sesuai dengan pengembangan institusi dan prodi

d. Threats (ancaman)

1. Perkembangan regulasi Dikti berkait kapasitas dosen dan tendik
2. Akreditasi dari berbagai Lembaga Akreditasi Mandiri berkait kapasitas dosen dan tendik
3. Kemajuan teknologi yang sangat cepat

Berikut disajikan analisis SWOT-SDM 2020-2024(Gambar 4)

FAKTOR INTERNAL	STRENGTHS	WEAKNESSES
FAKTOR EKSTERNAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rentang usia dosen (80%) dan tendik (96,77%) pada usia produktif 2. Tersedia beasiswa internal dan eksternal 3. Salah satu program utamanya hibah Dikti adalah pengembangan SDM 4. Antusiasme institusi mengembangkan teknologi 5. Kemudahan akses sertifikasi kompetensi 6. Tendik berpotensi, dapat menjadi dosen 7. Terdapat insentif (finansial & non finansial) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi studi lanjut belum tinggi 2. Belum menentukan keinginan mendalami salah satu kompetensi 3. Berharap mendapatkan hibah sertifikasi kompetensi 4. Merasa cukup pada ‘<i>comfort zone</i>’ 5. Belum semua insentif didasarkan pada kinerja 6. Jafung LK dan GB belum ada
OPPORTUNITIES	Strategy (S-O)	Strategy (W-O)

<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah mahasiswa meningkat tiap tahun 2. Wacana pendirian prodi baru 3. Bagi dosen yang sudah melewati batas usia mendapatkan beasiswa studi lanjut eksternal, dapat mengakses beasiswa internal dengan S & K berlaku 4. Terbukanya berbagai sertifikasi kompetensi dan pelatihan bersertifikat yang sesuai dengan pengembangan institusi dan prodi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat target dosen studi lanjut S3 (Tabel 4) 2. Membuat target tendik berpotensi dosen studi lanjut S2 (Tabel 4) 3. Memberi tugas bagian SDM untuk membantu pengajuan jafung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengacu regulasi bahwa pengajuan kenaikan LK & GB lebih mudah melalui pendidikan 2. Penyediaan alokasi pengembangan kompetensi pada RAK 3. Prodi memetakan kompetensi dosen 4. Lelang jabatan sesuai SO 5. Memberikan kesempatan SDM meningkatkan <i>leadership</i> 6. <i>Gathering</i> untuk menumbuhkan jiwa korsa dalam memajukan Poltek
THREATS	Strategy (S-T)	Strategy (W-T)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Perkembangan regulasi Dikti berkait kapasitas dosen dan tendik 2. Akreditasi dari berbagai Lembaga Akreditasi Mandiri berkait kapasitas dosen dan tendik 3. Kemajuan teknologi yang sangat cepat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat target dosen studi lanjut S3 (Tabel 4) 2. Memetakan dan mengajukan tendik bersertifikat (NITK) 3. Memudahkan komunikasi dan informasi dengan teknologi 	Efektifitas dan efisiensi sumberdaya

Gambar 4. Analisis SWOT Sumberdaya Manusia

B. Program Pengembangan

Tabel 4. Rencana Pengembangan Pendidikan Dosen dan Karyawan Tendik 2024-2028

No.	Status	2025	2026	2027	2028
1.	Dosen studi S3	7	2	2	2
2.	Tenaga Kependidikan (Kary. Yayasan) studi lanjut S1	1	1	1	1
3.	Tenaga Kependidikan (Kary. Yayasan) studi lanjut S2		1	1	1
3.	Kenaikan Jafung Dosen menjadi Lektor	2	2	2	2
4.	Kenaikan Jafung Dosen menjadi Lektor Kepala	1	4	3	2

1. Sampai tahun 2028, diharapkan dosen studi lanjut S3 akan meningkat dari 7 orang menjadi 13 orang. Perlu didorong agar dosen yang masih mempunyai perkiraan masa kerja 3-5 tahun setelah lulus studi lanjut, untuk mengambil kesempatan studi lanjut sebelum pensiun.
2. Merencanakan pemberian beasiswa keada tendik berpotensi menjadi dosen, untuk mengatasi kendala mendapatkan dosen dari eksternal mulai tahun 2026.
3. Membantu proses kenaikan jafung (S & K yang ditetapkan dalam SOP kenaikan jafung)
4. Secara terstruktur melakukan *gathering*, untuk meningkatkan jiwa korsa untuk memajukan dan mengembangkan Poltek. Gathering karyawan setiap tahun dan 2 tahun sekali bersama keluarga (bergantung ketersediaan alokasi pembiayaan SDM)

5. Secara rutin (maksimal per 2 bulanan dilakukan forkom dan *sharing knowledge*)
6. Meningkatkan motivasi kinerja karyawan melalui penilaian berdasarkan kinerja
7. Menerapkan apresiasi insentif berdasarkan kinerja dengan besaran sesuai ketentuan YPPY

Lampiran

Tahun 2023-2024

No.	Nama Dosen	Yayasan	Non yayasan	Prodi	2023	2024
1.	Kunthi Widiasih		V	TRKI	V	V
2.	Anugrah Perdana Rahmanta		V	TRKI	V	V
3.	Ratna Sri Harjanti		V	TRKI	V	V
4.	Hendri Rantau	V		TRKI	V	V
5.	Lestari Hetalesi Saputri	V		TRKI	V	V
6.	Rifai Rahman Saputra		V	TRKI	V	V
7.	Fathur Rahman		V	TRKI	V	X
8.	Daniyanto		V	TRKI	V	V
9.	Muhammad Khoirul Muslimin	V			X	V
JUMLAH		3	6		8	8
1.	Yunaidi	V		TRMIP	V	V
2.	M. Mustangin		V	TRMIP	V	V
3.	Saptyaji Harnowo		V	TRMIP	V	V
4.	Ari Wibowo		V	TRMIP	V	V
5.	Arif Hidayat	V		TRMIP	V	V
6.	Romi Sukmawan		V	TRMIP	V	V
7.	Akhmad Azizuddin	V		TRMIP	V	X
JUMLAH		3	4		7	6
1.	Mahagiyani	V		AKT	V	V
2.	Luci Paongan	V		AKT	V	V
3.	Dyah Puspasari	V		AKT	V	V
4.	Aries Budi Widodo		V	AKT	V	V
5.	Dwi Ariyani S		V	AKT	V	V
6.	Suwandhi		V	AKT	V	X
7.	Rama Aditiya Sardani	V		AKT	X	V
JUMLAH		4	3		6	6
1.	Retno Muningsih	V		BTP	V	V
2.	Pantja Siwi		V	BTP	V	V

3.	Sukarji		V	BTP	V	V
4.	Galuh Banowati	V		BTP	V	V
5.	Gunawan Ciptadi		V	BTP	V	X
6.	Rina Ekawati	V		BTP	V	V
7.	Saktyono Sigit	V		BTP	V	V
8.	Arini Sabrina	V		BTP	V	V
9.	Yudhi Pramudya	V		BTP	V	V
JUMLAH		6	3		9	8
1.	Hartini	V		PPN	V	V
2.	Azhari Rizal	V		PPN	V	V
3.	Fitria Sukmawati	V		PPN	V	V
4.	Anna Kusumawati	V		PPN	V	V
5.	Syamuddin	V		PPN	V	V
6.	Zulkifli Zein		V	PPN	V	V
7.	Endang Lestari	V		PPN	V	V
8.	Krisnawan		V	PPN	V	X
9.	Oni Apriyanto		V	PPN	V	V
10.	Susilawardani		V	PPN	V	V
11.	Reismaya Wanamertan Nugroho	V		PPN	X	V
12.	Sutan Tarmizi Lubis	V		PPN	X	V
13.	Bahrul Ulum	V		PPN	X	V
JUMLAH		9	4		10	12
1.	Martin Andre	V		PMPHP	V	V
2.	Aris Sandi	V		PMPHP	V	V
3.	Farhan As'ari	V		PMPHP	V	V
4.	Tito		V	PMPHP	V	V
5.	Wahyu Kurniawan		V	PMPHP	V	V
JUMLAH		3	2		5	5
JUMLAH DOSEN TETAP		28	22		45	45