



RENSTRA & ROADMAP SUMBER DAYA MANUSIA

**POLITEKNIK LPP YOGYAKARTA
2024-2028**

"PROFESIONAL BERKERAKTER"



SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR

NOMOR : 239/SEKRET/XI/2024

TENTANG RENCANA STRATEGIS DAN ROADMAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA POLITEKNIK TAHUN 2024-2028

Menimbang :

- a. Bahwa dalam rangka mengoptimalkan perencanaan di bidang Sumber Daya Manusia di Politeknik LPP;
- b. Bahwa dengan telah selesainya penyusunan Rencana Strategis dan Roadmap Pengembangan Sumber Daya Manusia Politeknik LPP Tahun 2024-2028 ;
- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b perlu menerbitkan Surat Keputusan Tentang Rencana Strategis dan Roadmap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Politeknik LPP.

Mengingat :

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158);
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16);
- d. Statuta Politeknik LPP
- e. Rencana Pengembangan Jangka Panjang (RPJP)
- f. Renstra Politeknik LPP Tahun 2024-2028

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR POLITEKNIK LPP TENTANG
RENCANA STRATEGIS DAN ROADMAP PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA POKLITEKNIK LPP

- Pertama : Menetapkan Surat Keputusan Rencana Strategis dan Roadmap
Pengembangan Sumber Daya Manusia Politeknik LPP
- Kedua : Jika dikemudian hari terdapat kesalahan dan atau kekeliruan, maka
keputusan ini dapat ditinjau kembali
- Ketiga : Keputusan berlaku sejak tanggal ditetapkan

Ditetapkan di : Yogyakarta

Pada tanggal : 1 Desember 2024

Direktur,



Ir. M. Mustangin, ST, M.Eng., IPM

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan dokumen Roadmap dan Rencana Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Politeknik LPP Tahun 2024- 2028 dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan dokumen ini didasarkan pada analisis mendalam terhadap kondisi existing, identifikasi kesenjangan kompetensi, serta peluang dan ancaman di lingkungan eksternal. Berbagai masukan dan wawasan berharga telah diperoleh dari berbagai pihak, sehingga proses penyusunannya diharapkan dapat mencerminkan kebutuhan dan aspirasi seluruh pemangku kepentingan. Roadmap ini menetapkan empat tujuan strategis utama:

- (1) Peningkatan Kualifikasi Akademik dan Karir,
- (2) Penguatan Kinerja dan Akuntabilitas,
- (3) Pengembangan Kompetensi dan Inovasi, serta
- (4) Peningkatan Layanan dan Profesionalisme Tenaga Kependidikan.

Keempat tujuan tersebut dijabarkan lebih lanjut dalam program-program aksi yang terukur dan realistis untuk dilaksanakan dalam periode lima tahun ke depan. Akhir kata, tim penyusun mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses penyusunan dokumen ini. Semoga roadmap ini tidak hanya menjadi dokumen formal, tetapi dapat diimplementasikan secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga mampu mengantarkan Politeknik LPP menjadi institusi pendidikan tinggi yang semakin profesional, unggul, dan berbudaya. Kami menyadari bahwa dokumen ini masih mungkin memiliki kekurangan. Oleh karena itu, saran dan masukan yang membangun dari semua pihak diharapkan untuk penyempurnaan di masa yang akan datang.

Tim Penyusun Roadmap dan Rencana
Strategis Pengembangan SDM Politeknik
LPP

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	1
I. PENDAHULUAN	3
A. LATAR BELAKANG	3
B. DASAR HUKUM.....	4
C. MAKSUD DAN TUJUAN	5
D. RUANG LINGKUP	5
E. HUBUNGAN DENGAN RPJP (RENCANA PENGEMBANGAN JANGKA PANJANG).....	6
II. ANALISIS SITUASI DAN KEBUTUHAN	7
A. PEMETAAN KUALIFIKASI DAN KESENJANGAN AKADEMIK DOSEN	7
B. Tantangan dan Peluang Pengembangan SDM	12
C. Analisis SWOT	13
D. Rekomendasi Awal	15
III. VISI DAN TUJUAN PENGEMBANGAN SDM	16
A. VISI :.....	16
B. TUJUAN	17
IV. ROADMAP SDM 2024-2028	20
A. Peningkatan kualifikasi akademik Dosen dan Tendik	20
B. Pengembangan Kompetensi Dosen dan Tendik.....	21
C. Peningkatan produktivitas Tridharma	22
D. Peningkatan Kesejahteraan	23
V. PENUTUP.....	25

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Latar belakang dibuatnya Rencana Strategis (Renstra) dan Roadmap Sumberdaya Manusia muncul dari kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kualitas dan daya saing lulusan yang dihasilkan, menjawab tantangan globalisasi dan tuntutan industri, serta memastikan keselarasan dengan visi, misi, tujuan Politeknik LPP dan program-program nasional. Wujudnya antara lain melalui identifikasi SDM eksisting, perencanaan pengembangan pendidikan dan kompetensi, penempatan yang tepat, disertai dengan peningkatan kualitas secara berkelanjutan demi mendukung Tridharma Perguruan Tinggi dan akreditasi unggul. Kesemuanya dapat diidentifikasi dari tantangan dan tuntutan global, kondisi internal dan tujuan utama pengembangan SDM, sehingga diperoleh solusi strategis melalui Renstra dan Roadmap Sumberdaya Manusia di Politeknik LPP.

1. Tantangan dan tuntutan global:
 - a. Globalisasi dan Revolusi Industri 4.0 memerlukan lulusan yang kompetitif, inovatif, dan mampu menguasai IPTEK.
 - b. Masyarakat menuntut untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja dan berkontribusi pada pembangunan nasional
 - c. Peningkatan akreditasi, dengan mencapai akreditasi unggul institusi maupun prodi sangat bergantung pada kualitas SDM (dosen dan tendik)
2. Kondisi Internal:
 - a. Kesenjangan kualitas, masih ada kekurangan dosen berkualifikasi doktor dan tendik yang kompeten di berbagai bidang.
 - b. Variasi Unit Kerja: Perbedaan jumlah dan kualitas SDM antar prodi/unit kerja memerlukan pengelolaan terpusat dan terkoordinasi.
 - c. Kebutuhan Pengembangan: Perlunya *career path* (jenjang karier) yang jelas, analisis kebutuhan pelatihan, serta penempatan orang pada posisi yang tepat (*The Right Man on the Right Place*).

3. Tujuan utama pengembangan SDM di pendidikan tinggi:
 - a. Mendukung Tridharma PT: Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat harus berkualitas.
 - b. Peningkatan Kinerja: Menciptakan lingkungan akademik yang kondusif dan efisien.
 - c. Kesiapan Masa Depan: Menjamin keberlanjutan dan pertumbuhan institusi melalui SDM yang adaptif.

Adapun solusi strategisnya yaitu melalui penyusunan Renstra & Roadmap SDM untuk mengatasi kesenjangan, memanfaatkan potensi, dan memastikan SDM pendidikan tinggi siap menghadapi tantangan masa depan demi mencapai standar kualitas nasional dan internasional, dengan mempertimbangkan:

- a. **Analisis Situasi (SWOT):** mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, untuk merumuskan strategi.
- b. **Program Pengembangan:** Pelatihan, sertifikasi, pendidikan lanjut (S3), dan penugasan khusus.
- c. **Manajemen Kinerja:** Uji kompetensi, evaluasi beban kerja, dan sistem penjaminan mutu internal.
- d. **Alokasi Sumber Daya:** Mengalokasikan anggaran dan fasilitas secara efisien untuk mendukung program pengembangan SDM.

B. DASAR HUKUM

Penyusunan Rencana Strategis dan Roadmap pengembangan sumberdaya manusia Politeknik LPP mengacu pada:

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158);
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16);
- d. Statuta Politeknik LPP

- e. Rencana Pengembangan Jangka Panjang (RPJP)
- f. Renstra Politeknik LPP Tahun 2024-2028
- g. Kepmendikbudristek No. 63/M/KEP/2025, tentang Petunjuk Teknis Layanan Pembinaan dan Pengembangan Profesi dan Karier Dosen
- h. Permendikbudristek No. 52 Tahun 2025, tentang Profesi, Karier dan Penghasilan Dosen

C. MAKSUD DAN TUJUAN

Dokumen ini dimaksudkan sebagai pedoman strategis dalam melaksanakan pengembangan SDM Politeknik LPP secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan selama periode 2024-2028. Dokumen disusun dengan tujuan:

1. Meningkatkan kualifikasi akademik dosen melalui program studi lanjut hingga mencapai target doktor per program studi pada tahun 2028
2. Meningkatkan kompetensi profesional dosen dan tenaga kependidikan melalui program sertifikasi dan pelatihan berkelanjutan
3. Mengembangkan sistem rekrutmen dan manajemen karir yang transparan dan berkeadilan
4. Meningkatkan produktivitas dan kualitas penelitian serta pengabdian masyarakat
5. Mengembangkan tata kelola SDM yang efektif dan efisien berbasis teknologi informasi.

D. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup pengembangan SDM dalam dokumen ini meliputi:

1. Seluruh dosen tetap Politeknik LPP
2. Tenaga kependidikan tetap Politeknik LPP
3. Calon dosen dan tenaga kependidikan yang akan direkrut
4. Program pengembangan kompetensi dan kualifikasi akademik
5. Sistem penilaian kinerja dan pengembangan karir
6. Infrastruktur pendukung pengembangan SDM

E. HUBUNGAN DENGAN RPJP (RENCANA PENGEMBANGAN JANGKA PANJANG)

Dokumen ini merupakan penjabaran operasional dari RPJP, khususnya pada bagian pengembangan sumber daya manusia. Implementasi rencana strategis ini diharapkan dapat mendukung pencapaian target RPJP, khususnya dalam:

1. Peningkatan akreditasi institusi dan program studi
2. Penguatan penelitian dan pengabdian masyarakat
3. Pengembangan program studi baru
4. Peningkatan daya saing lulusan
5. Penguatan tata kelola institusi

II. ANALISIS SITUASI DAN KEBUTUHAN

Analisis situasi dan kebutuhan ini berfungsi sebagai fondasi untuk mengidentifikasi kesenjangan (gap) antara Kondisi SDM Eksisting (*Current State*) pada akhir tahun 2023 dan Kondisi SDM yang Diharapkan (*Desired State*) pada tahun 2028, sejalan dengan visi dan tujuan Politeknik LPP.

A. PEMETAAN KUALIFIKASI DAN KESENJANGAN AKADEMIK DOSEN

Pemetaan ini berfokus pada dua hal kritis yang menentukan daya saing akademik institusi, yaitu: kualifikasi pendidikan formal (S3) dan pengakuan karir profesional (Jabatan Fungsional/Jafung Tertinggi).

1. Profil dan distribusi dosen Distribusi dosen berdasarkan program studi Hingga awal tahun 2024, Politeknik LPP memiliki total 42 dosen tetap yang tersebar di 6 program studi. Distribusi dosen tetap per program studi disajikan pada Tabel 1&2

Tabel 1. Distribusi Dosen Tetap per Program Studi Tahun 2024

Prodi	Dosen Tetap		Persentase
	Doktor	Magister	
PMPHP		5	11,90
BTP		8	19,04
AKT		6	14,29
TRKI	1	5	14,29
TRMIP		6	14,29
PPN	1	10	26,19
Jumlah	2 (4,76%)	40 (95,24%)	100

Tabel 1. Distribusi Dosen Tetap per Program Studi Tahun 2025

Prodi	Dosen Tetap		Persentase
	Doktor	Magister	
PMPHP		5	11,11
BTP		9	20,00
AKT		6	13,33
TRKI	1	5	13,33
TRMIP	2	5	15,56
PPN	1	11	26,67
Jumlah	4 (8,89%)	41 (91,11%)	100

Jabatan Fungsional Dosen (JAD) disajikan pada Tabel 3 & 4 di bawah ini:

Tabel 3. Jabatan Fungsional Dosen (JAD) Tahun 2024

Program Studi	JAD		TP	Jumlah
	Lektor	AA		
PMPHP		2	3	5
BTP	7	1	1	8
AKT	3	2	1	6
TRKI	2	2	2	6
TRMIP	6			6
PPN	5	4	3	11
Jumlah	19	14	9	42
Persentase	45,2%	33,3%	21,5%	100%

Tabel 4. Jabatan Fungsional Dosen (JAD) Tahun 2025

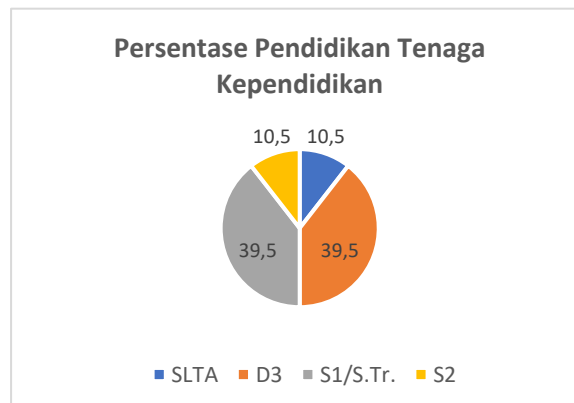
Program Studi	JAD		TP	Jumlah
	Lektor	AA		
PMPHP		2	3	5
BTP	7	1	1	9
AKT	3	3		6
TRKI	4	1	1	6
TRMIP	6		1	7
PPN	5	4	3	12
Jumlah	25	11	9	45
Persentase	55,6%	24,4%	20%	100%

Pada akhir tahun 2025 jumlah dosen mempunyai JAD yaitu 36 dosen (80%), dan dosen baru yang belum mempunyai JAD 9 dosen (20%).

Pada akhir tahun 2025 Politeknik LPP mengajukan pendirian prodi baru, yaitu Teknologi Rekayasa Perangkat Lunak (TRPL), dan telah merekrut 2 orang calon dosen, serta telah menyeleksi 2 calon dosen lagi.

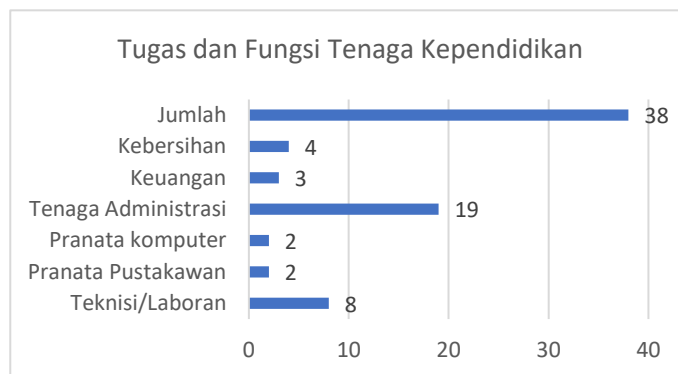
2. Profil Tenaga Kependidikan pada akhir tahun 2025.

Komposisi tenaga kependidikan Politeknik LPP memiliki 38 tenaga kependidikan tetap dan kontrak yang terdiri dari berbagai bidang layanan. Distribusi tenaga kependidikan berdasarkan unit kerja disajikan pada Gambar1:



Gambar 1. Grafik distribusi pendidikan tenaga kependidikan

Gambar 2 menunjukkan tugas dan fungsi tenaga kependidikan :



Gambar 2. Tugas dan Fungsi Tenaga Kependidikan

3. Analisis Kesenjangan

Pendidikan

Target Politeknik LPP setidaknya per program studi mempunyai dosen berpendidikan S3 (doktoral) 3 orang untuk jenjang Sarjana Terapan, 2 orang untuk program D3, dan 1 orang untuk program D2. Kondisi saat ini terdapat kesenjangan 10 dosen, data disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Kesenjangan Pendidikan dosen

Prodi	Dosen Tetap	
	Baseline Doktor	Kesenjangan
PMPHP		1
BTP		2
AKT		2
TRKI	1	2
TRMIP	2	1
PPN	1	2
Jumlah	4	10

Jabatan Akademik (JAD)

Kondisi dosen tetap mempunyai JAD disajikan pada Tabel 6. Target Politeknik LPP setiap program studi memiliki minimal 1 Lektor Kepala, dan mempercepat pengajuan JAD setelah dosen baru melakukan aktivitas Tridharma Perguruan tinggi selama 1 tahun. Bila disesuaikan dengan program percepatan LLDikti Wilayah V, bahwa sejak tahun 2025 secara bertahap dilakukan ‘nolisasi’ JAD AA. Politeknik LPP menyikapi dengan melakukan percepatan pengajuan AA juga, sehingga apabila dianalisis kesenjangan yang terjadi dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6. Kesenjangan Jumlah Dosen JAD

Program Studi	JAD		TP	Kesenjangan		
	Lektor	AA		Lektor Kepala	Lektor	AA (dsn baru)
PMPHP		2	3		2	3
BTP	7	1	1	1	1	1
AKT	3	3		1	3	
TRKI	4	1	1	1	1	1
TRMIP	6		1	1		1
PPN	5	4	3		4	3
Jumlah	25	11	9	4	11	6

Pengusulan jabatan akademik (AA) dipengaruhi oleh jumlah laporan BKD yang dikerjakan dosen baru, minimal 1 tahun setelah diangkat sehingga telah mempunyai 2 laporan BKD yang berstatus ‘Memenuhi’. Kenaikan JAD menjadi lektor dipengaruhi oleh jumlah laporan BKD, yaitu minimal 4 laporan BKD, disertai dengan dipenuhinya persyaratan publikasi hasil penelitian. Kenaikan menjadi Lektor Kepala dipengaruhi dari kelulusan studilanjut doktoral, dan dipenuhinya persyaratan publikasi.

Publikasi Hasil Penelitian

Tabel 7. Jenis Publikasi dan Jumlah Judul

No.	Jenis Publikasi	Jumlah Judul		
		2022/2023	2023/2024	2024/2025
1	Jurnal nasional tidak terakreditasi	4	2	2
2	Jurnal nasional terakreditasi	35	21	21
3	Jurnal internasional		1	1
4	Jurnal internasional bereputasi	5	5	7
5	Seminar wilayah/lokal/ perguruan tinggi			
6	Seminar nasional	2	21	6
7	Seminar internasional	3	4	4
8	Tulisan di media massa nasional			
9	Tulisan di media massa internasional			
Jumlah		49	54	41

Produktivitas Publikasi

Kinerja Penelitian dosen Politeknik LPP dengan jumlah dosen 45 pada tahun terakhir (2024/2025) mencapai 91%, target setiap rata-rata dosen mempunyai publikasi minimal 1 per tahun, terdapat kesenjangan 9% (4 publikasi).

B. Tantangan dan Peluang Pengembangan SDM

Tantangan pengembangan SDM diantaranya:

- Jumlah dosen setiap program studi, sehingga menjadi pertimbangan untuk pengembangan jumlah dosen studi lanjut, terutama tugas belajar.
- Kesiapan, sebagian dosen belum memiliki kesiapan khususnya psikologis untuk melanjutkan studi dan pengajuan kenaikan jabatan akademik.
- Motivasi dosen untuk setiap tahun mempunyai kinerja publikasi
- Motivasi dosen mendapatkan sertifikasi kompetensi untuk mendukung pembelajaran

e. Variasi persepsi terhadap program pengembangan SDM

Peluang pengembangan SDM diantaranya:

- a. Tersedianya dana internal untuk studi lanjut
- b. Tersedianya dana internal untuk sertifikasi
- c. Tersedianya insentif atas kinerja publikasi
- d. Peluang kolaborasi riset dengan perguruan tinggi dan industri yang telah mempunyai MoU

C. Analisis SWOT

1. *Strengths* (kekuatan):

- a) Rentang usia dosen dan tendik pada usia produktif, mayoritas < 50 tahun
- b) Tersedia beasiswa internal dan eksternal
- c) Salah satu program utama hibah Dikti adalah pengembangan SDM
- d) Antusiasme institusi mengembangkan teknologi
- e) Kemudahan akses sertifikasi kompetensi
- f) Tendik berpotensi, dapat menjadi dosen
- g) Terdapat insentif (finansial maupun non finansial)

2. *Weaknesses* (kelemahan):

- a) Motivasi studi lanjut belum tinggi
- b) Belum menentukan keinginan mendalami salah satu kompetensi
- c) Merasa cukup pada '*comfortable zone*'
- d) Belum semua pemberian insentif didasarkan pada kinerja
- e) Belum terdapat JAD LK dan Guru Besar

3. *Opportunities* (peluang)

- a) Jumlah mahasiswa meningkat tiap tahun
- b) Wacana pendirian prodi baru
- c) Bagi dosen yang sudah melewati batas usia mendapatkan beasiswa studi lanjut eksternal, dapat mengakses beasiswa internal dengan syarat dan ketentuan berlaku
- d) Terbukanya berbagai sertifikasi kompetensi yang sesuai dengan pengembangan institusi dan prodi

- e) Kedekatan hubungan baik dengan industri

4. Threats (ancaman)

- Perkembangan regulasi Dikti berkait kapasitas dosen dan tendik
- Akreditasi dari berbagai Lembaga Akreditasi Mandiri berkait kapasitas dosen dan tendik
- Kemajuan teknologi yang sangat cepat
- Ketertarikan dosen baru terhadap tawaran menjadi dosen PTN/PTS besar

Berikut disajikan gambar analisis SWOT

Faktor Internal Faktor Eksternal	STRENGHTS	WEAKNESSES
	1. Rentang usia dosen dan tendik pada usia produktif (<50 tahun) 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)	1. Motivasi studi lanjut belum tinggi 2. Belum menentukan keinginan mendalam salah satu kompeten 3. Merasa cukup pada ‘comfort zone’ 4. Belum semua insentif didasarkan pada kinerja 5. Jafung LK dan GB belum ada
OPPORTUNITIES	Strategy (S-O)	Strategy (W-O)
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	1. Membuat target dosen studi lanjut S3 2. Membuat target tendik berpotensi dosen studi lanjut S2 (Tabel 4) 3. Memberi tugas bagian SDM untuk membantu pengajuan jafung	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. Terbukanya berbagai sertifikasi kompetensi dan pelatihan bersertifikat yang sesuai dengan pengembangan institusi dan prodi 5. Kedekatan hubungan baik dengan industri	4. Menambah jumlah mahasiswa dengan menambah prodi baru	4. Lelang jabatan sesuai SO 5. Memberikan kesempatan SDM meningkatkan <i>leadership</i> 6. Menerapkan penilaian karyawan berdasar KPI 7. <i>Gathering</i> untuk menumbuhkan jiwa korsa dalam memajukan Poltek
THREATS	Strategy (S-T)	Strategy (W-T)
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 4. Ketertarikan dosen menjadi dosen PTN/PTS besar (tidak mudah merekrut dosen tetap)	1. Membuat target dosen studi lanjut S3 2. Memetakan dan mengajukan tendik bersertifikat (NITK) 3. Mengembangkan komunikasi dan informasi dengan teknologi 4. Mengembangkan skema dosen tetap non karyawan	1. Efektifitas dan efisiensi sumberdaya 2. Membuat target dosen berjabatan akademik LK 3. Membuat target tendik NITK

D. Rekomendasi Awal

Berdasarkan rekomendasi eksisting di Politeknik LPP, direkomendasikan:

1. Akselerasi kualifikasi sdm, fokus pada program studi yang belum mempunyai doktor dan Lektor Kepala.
2. Pengembangan kompetensi dosen dan tendik melalui pelatihan, sertifikasi
3. Peningkatan kualitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan berkolaborasi dengan institusi pendidikan, industri, balai penelitian, dan sejenisnya.
4. Pengembangan sistem reward berorientasi pada kinerja.

III. VISI DAN TUJUAN PENGEMBANGAN SDM

A. VISI :

Menjadikan SDM Politeknik LPP sebagai sumberdaya yang profesional, unggul, dan berbudaya untuk mewujudkan Politeknik LPP yang berdaya saing.

Tiga pilar utama yang menjadi kriteria evaluasi kinerja pada akhir tahun 2028, yaitu:

Profesional

SDM memiliki kualifikasi formal yang relevan (S3 bagi Dosen, Kompetensi bagi Tendik) dan menjalankan tugas pokok serta fungsi (Tupoksi) dengan standar etika dan efisiensi tertinggi, berbasis pada regulasi internal dan eksternal. Profesionalisme ini diukur melalui akuntabilitas kinerja yang transparan (KPI yang diberlakukan). Hal ini mencakup kepatuhan terhadap kode etik Dosen dan Tendik, kedisiplinan waktu, serta kemampuan untuk bekerja secara mandiri dan kolaboratif. Profesionalisme juga berarti kemampuan untuk melakukan *self-improvement* secara berkelanjutan tanpa menunggu perintah.

Unggul

Merujuk pada capaian kinerja di atas rata-rata nasional/regional, terutama dalam IKU Kementerian (publikasi Q1/Q2, rasio Guru Besar/Lektor Kepala, inovasi paten) dan kualitas layanan akademik/non-akademik yang mendapatkan pengakuan pihak eksternal (penghargaan, akreditasi, survei kepuasan pemangku kepentingan). Keunggulan adalah hasil dari komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan (*Continuous Improvement*), inovasi dalam layanan, dan kemampuan untuk bersaing di forum internasional. SDM Unggul adalah SDM yang menjadi *benchmark* bagi institusi lain.

Berbudaya

Membangun budaya organisasi yang kolaboratif, inovatif, dan berintegritas sebagai fondasi pengembangan lingkungan kerja yang harmonis dan dinamis, dengan

mendorong sinergi lintas disiplin, menghargai inisiatif dan terobosan baru dalam pelaksanaan Tridharma, menjunjung tinggi transparansi dan akuntabilitas, menciptakan komunikasi yang konstruktif, serta berorientasi pada pelayanan unggul bagi seluruh pemangku kepentingan, sehingga setiap anggota SDM merasakan diri sebagai bagian dari kesatuan yang saling mendukung dalam mewujudkan visi Politeknik LPP secara kolektif dan berkelanjutan.

B. TUJUAN

Sebagai upaya mewujudkan Visi di atas, Renstra ini menetapkan empat Tujuan Strategis utama yang terukur (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*), yang secara kolektif akan mendorong transformasi SDM Politeknik LPP dalam empat tahun ke depan.

Tujuan 1 :

Meningkatkan kualifikasi akademik dan karir, meningkatkan rasio jumlah Dosen berpendidikan S3 (Doktor) hingga mencapai target institusi dan meningkatkan jumlah Dosen dengan jabatan Lektor Kepala/Guru Besar. Program ini adalah prioritas dari transformasi akademik, sebab kualifikasi tertinggi (S3) adalah prasyarat mutlak untuk menghasilkan riset kelas dunia dan meningkatkan Akreditasi Program Studi (APS) maupun Akreditasi Institusi (APT). Peningkatan rasio S3 juga akan memperkuat ekosistem kinerja penelitian di Politeknik LPP melalui munculnya peneliti senior yang mampu membimbing Dosen junior dan mahasiswa, menciptakan efek pengganda (*multiplier effect*) dalam produktivitas riset.

Peningkatan Jabatan Fungsional (Jafung) Lektor Kepala dan Guru Besar adalah bukti pengakuan negara terhadap kompetensi akademik tertinggi Dosen, yang secara langsung berkorelasi dengan pemenuhan IKU dan indikator daya saing institusi di tingkat regional dan nasional. Oleh karena itu, program percepatan studi lanjut dan pendampingan percepatan JAD (pengawalan & bantuan penyusunan Angka Kredit/PAK, simulasi penilaian) harus menjadi program prioritas.

Program selanjutnya mencakup rekrutmen dosen baru Dosen untuk memenuhi kepatuhan terhadap regulasi rasio dosen dan mahasiswa, maupun bidang ilmu strategis yang dibutuhkan. Memastikan regenerasi akademik berjalan lancar dan terencana dengan skema kontrak yang menarik dan kompetitif.

Monitoring kinerja studi lanjut akan dilakukan secara ketat setiap semester untuk menghindari keterlambatan penyelesaian studi dan memastikan relevansi topik disertasi

dengan kebutuhan pengembangan Politeknik LPP, serta memetakan potensi kepakarannya.

Tujuan 2 :

Kinerja dan Akuntabilitas (Fokus pada *Performance Driven Culture*). Diperlukan pementapan mekanisme pengukuran pencapaian kinerja individu maupun unit kerja. Platform yang merupakan integrasi antara kinerja individu dan atau kinerja unit kerja dijadikan dasar pengukuran performa SDM secara akuntabel. Pengukuran kinerja unit kerja dilakukan menggunakan mekanisme AMI, sedangkan pengukuran kinerja individu dosen melalui kinerja Tridharma PT (Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian), untuk saat ini pengukuran kinerja individu tendik masih dihubungkan dengan kinerja unit kerja dimana tendik ditugaskan. Platform ini dapat dijadikan kontrak kinerja individu yang jelas, terukur, dan dievaluasi secara berkala (semesteran/tahunan). Sistem ini juga harus menjadi dasar bagi pengambilan keputusan karir, insentif, dan kesempatan pengembangan lainnya. Pemanfaatan platform ini akan meminimalisir subjektivitas dalam penilaian, meningkatkan efisiensi waktu, dan memberikan data riil bagi BOD untuk melakukan intervensi dan coaching yang tepat sasaran, termasuk identifikasi *high-potential employees* dan *underperforms*. Selain itu, transparansi data kinerja melalui sistem ini akan mendorong persaingan sehat antar unit kerja, memotivasi SDM untuk mencapai target IKU, dan pada akhirnya, menciptakan lingkungan kerja yang adil. Platform sebaiknya mampu memberikan umpan balik 360 derajat dari atasan, rekan kerja, dan bawahan, demi evaluasi yang holistik dan komprehensif.

Tujuan 3 :

Kompetensi dan Inovasi (Fokus pada *Future Ready Skill*) :Meningkatkan kompetensi Dosen di bidang publikasi ilmiah internasional, paten, dan inovasi pengajaran.. Kualitas akademik Politeknik LPP ditentukan oleh output inovasi. Peningkatan kompetensi publikasi ilmiah internasional, khususnya di jurnal bereputasi tinggi (Q1/Q2 Scopus/WoS), adalah prasyarat untuk pengakuan global dan peningkatan reputasi riset . Program pelatihan *scientific writing*, *manuscript drafting*, dan *journal selection*

akan diintensifkan, didukung oleh pendampingan *proofreading* dan *editing service* profesional yang dapat dilakukan dari pihak eksternal.

Selain itu, kompetensi dalam perolehan Paten dan Hak Kekayaan Intelektual (HKI) menjadi indikator hilirisasi riset ke sektor riil, yang mendukung IKU DUDI. Dosen akan didorong untuk mengkomersialkan inovasinya melalui insentif,

Aspek kritis lainnya adalah inovasi pengajaran digital yang mencakup penguasaan *Learning Management System* (LMS), pengembangan konten multimedia interaktif. Dosen harus mampu memanfaatkan *tools* AI generatif secara etis untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran, sehingga lulusan tidak hanya mendapatkan ilmu, tetapi juga keterampilan digital yang esensial.

Tujuan 4 :

Layanan Administrasi dan Profesionalisme Tendik (Fokus pada *Excellence in Service*): Memastikan setiap Tenaga Kependidikan (Tendik) memiliki sertifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung layanan prima kampus. Tendik adalah ujung tombak layanan non-akademik Politeknik LPP, profesionalisme tendik secara langsung memengaruhi kepuasan Dosen, mahasiswa, dan stakeholder eksternal. Tujuan ini menargetkan bahwa Tendik di bidang-bidang kritis seperti keuangan, kepegawaian, kearsipan, laboratorium, dan teknologi informasi harus memegang sertifikasi profesi yang diakui secara nasional atau lembaga relevan lainnya. Sertifikasi ini tidak hanya mengukur pengetahuan teknis, tetapi juga menjamin kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dan regulasi yang berlaku, serta memastikan implementasi *best practices* administrasi.

Target minimal 50% Tendik tersertifikasi pada akhir 2028 menunjukkan komitmen terhadap mutu layanan yang terstandarisasi. Pengembangan soft skill Tendik, seperti komunikasi efektif, kemampuan resolusi konflik, dan *time management*, juga menjadi bagian tak terpisahkan dari tujuan ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan responsif terhadap kebutuhan seluruh komunitas akademik, serta memastikan bahwa investasi pada tendik dikelola sebagai investasi strategis.

IV. ROADMAP SDM 2024-2028

A. Peningkatan kualifikasi akademik Dosen dan Tendik

Tantangan kompetisi di tingkat global menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memenuhi standar nasional, tetapi juga mampu bersaing di kancan internasional. Oleh karena itu, penguatan kualifikasi akademik melalui peningkatan jumlah dosen bergelar doktor dan percepatan kenaikan jabatan fungsional menjadi langkah strategis yang harus dijalankan secara sistematis dan berkelanjutan.

Tabel 8. Kegiatan peningkatan kualifikasi SDM

Tahun	Kegiatan	Target	Indikator capaian
2023	Identifikasi calon studi S3	9	
	Sosialisasi beasiswa		
	Monitoring studi S3	5 studi S3	
2024	Sosialisasi beasiswa	9	
	Monitoring studi S3	5 studi S3	
	Pembimbingan JAD	9	5 Lektor
			4 AA
2025	Monitoring studi S3	3	2 Lulus
	Studi lanjut S3 baru	4	2 beasiswa eksternal
			2 beasiswa internal
	Studi lanjut S2 baru	1	1 beasiswa internal
	Pembimbingan JAD	9	3 AA, 5 LK
2026	Monitoring studi S3	1	2 Lulus
	Monitoring studi S3 baru	4	
	Monitoring studi S2 baru	1	
	Studi lanjut S3 baru	1	
	Pembimbingan JAD	8	8 AA
2027	Monitoring studi S3	1	1 Lulus

	Monitoring studi S3 baru	4	
	Monitoring studi S2 baru	1	1 Lulus
	Studi lanjut S3 baru	1	
	Pembimbingan JAD	5	2 AA
2028	Monitoring studi S3 baru	5	
	Pembimbingan JAD	8	3 Lektor, 3 AA

B. Pengembangan Kompetensi Dosen dan Tendik

Sebagai upaya konkret dalam membangun SDM yang adaptif dan berdaya saing, Sub Bab ini memaparkan rencana kegiatan Pengembangan Kompetensi yang dirancang sistematis untuk periode 2024-2028. Program-program yang tercakup di dalamnya, seperti pelatihan kependidikan, difokuskan pada peningkatan kapabilitas baik dosen maupun tendik dalam menjawab tantangan era disrupsi dan tuntutan IKU. Melalui target dan indikator capaian yang terukur setiap tahunnya, kegiatan ini diharapkan dapat mempercepat penguasaan kompetensi kunci

Tabel 9 Kegiatan peningkatan kompetensi SDM

Tahun	Kegiatan	Target	Indikator capaian
2024	Sertifikasi Kompetensi Dosen	12	12
	Sertifikasi Tendik	10	10
2025	Sertifikasi Kompetensi Dosen	12	12
	Sertifikasi Tendik	6	6
2026	Sertifikasi Kompetensi Dosen	12	12
	Sertifikasi Tendik	5	5
2027	Sertifikasi Kompetensi Dosen	6	6
	Sertifikasi Tendik	5	5

2028	Sertifikasi Kompetensi Dosen	12	12
	Sertifikasi Tendik	10	10

C. Peningkatan produktivitas Tridharma

Peningkatan Produktivitas Tridharma merupakan wujud kontribusi nyata dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pemberdayaan masyarakat. Melalui serangkaian kegiatan seperti hibah penelitian internal, kolaborasi riset nasional-internasional, dan pengembangan buku ajar, sub bab ini menetapkan target peningkatan yang progresif setiap tahunnya baik dalam hal kuantitas maupun kualitas output. Fokus pada publikasi di jurnal bereputasi, kerjasama dengan Dunia Usaha Dunia Industri (DUDI), serta penghasilan buku ber-ISBN menunjukkan komitmen untuk mendorong dampak riset yang lebih luas dan relevan, sekaligus memperkuat posisi sebagai institusi pendidikan tinggi yang unggul dan berdampak.

Tabel 10. Kegiatan peningkatan produktivitas Tridharma

Tahun	Kegiatan	Target	Indikator capaian
2024	Publikasi Nasional bereputasi	10	10
	Publikasi Internasional bereputasi	1	1
	Buku	1	1
	HAKI/Paten	2	2
2025	Publikasi Nasional bereputasi	10	10
	Publikasi Internasional bereputasi	1	1
	Buku	1	1
	HAKI/Paten	2	2
2026	Publikasi Nasional bereputasi	15	15

	Publikasi Internasional bereputasi	2	2
	Buku	1	1
	HAKI/Paten	2	2
2027	Publikasi Nasional bereputasi	15	15
	Publikasi Internasional bereputasi	3	3
	Buku	1	1
	HAKI/Paten	3	3
2028	Publikasi Nasional bereputasi	20	20
	Publikasi Internasional bereputasi	3	3
	Buku	1	1
	HAKI/Paten	3	3

D. Peningkatan Kesejahteraan

Peningkatan Kesejahteraan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Melalui program kesehatan dasar, jaminan hari tua, tunjangan kinerja, insentif prestasi, sub bab ini menekankan pada pendekatan kesejahteraan yang komprehensif dan berkelanjutan dalam membangun iklim kerja yang tidak hanya memperhatikan aspek finansial, tetapi juga kesejahteraan holistik, sehingga dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, dan produktivitas seluruh sivitas akademika dalam jangka panjang.

Peningkatan kesejahteraan SDM dipengaruhi oleh ketentuan secara umum (UMR kota Yogyakarta), dan ketentuan Yayasan Pendidikan Perkebunan. Peningkatan fasilitas tempat kerja menjadi prioritas bagi SDM Politeknik LPP. Hal ini sudah menjadi pemikiran Politeknik LPP dalam merancang bangunan pada gedung Politeknik LPP Kampus 2.

Fasilitas kesehatan disediakan bagi karyawan untuk menjamin kinerja yang aman dan sehat. Insentif tahunan, insentif masa kerja, dan insentif purna tugas,

yang diberikan dengan besaran sesuai ketentuan yang digunakan, diharapkan dapat memberikan motivasi kinerja yang berkesinambungan dari SDM.

V. PENUTUP

Dokumen Roadmap dan Rencana Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Politeknik LPP untuk periode 2024–2028 ini disusun sebagai sebuah peta jalan yang sistematis, terukur, dan berorientasi pada masa depan. Melalui serangkaian analisis terhadap kondisi eksisting, tantangan eksternal, serta peluang strategis, dokumen ini tidak hanya menjadi pedoman operasional, tetapi juga mencerminkan komitmen kuat Politeknik LPP untuk membangun fondasi SDM yang unggul, profesional, dan berbudaya. Implementasi rencana strategis ini diharapkan dapat mentransformasi budaya kerja menuju *performance-driven culture*, mempercepat peningkatan kualifikasi dan kompetensi dosen serta tenaga kependidikan, serta memperkuat produktivitas dan inovasi dalam Tridharma Perguruan Tinggi. Dengan fokus pada pencapaian visi dan tujuan strategis yang telah ditetapkan, SDM Politeknik LPP siap menghadapi tantangan disrupsi teknologi, tuntutan akreditasi, dan persaingan global, sekaligus memanfaatkan peluang yang muncul dari kebijakan pemerintah, kemitraan strategis, dan perkembangan teknologi digital. Keberhasilan pelaksanaan roadmap ini sangat bergantung pada sinergi dan komitmen seluruh pemangku kepentingan, dukungan kepemimpinan yang visioner, serta alokasi sumber daya yang memadai. Melalui evaluasi berkala dan adaptasi yang dinamis, Politeknik LPP bertekad untuk terus meningkatkan kualitas pengelolaan SDM, menjadikannya sebagai tulang punggung utama dalam mewujudkan pendidikan yang berdaya saing internasional dan berkontribusi nyata bagi pembangunan bangsa. Akhirnya, dokumen ini diharapkan tidak hanya menjadi acuan dalam perencanaan dan pelaksanaan program pengembangan SDM, tetapi juga menjadi inspirasi bagi seluruh insan Politeknik LPP untuk terus belajar, berinovasi, dan berkolaborasi dalam menciptakan lingkungan akademik yang unggul dan berkelanjutan.