



RENSTRA **SDM**

POLITEKNIK NEGERI PADANG

TAHUN 2020-2024



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Sumber Daya Manusia Politeknik Negeri Padang Tahun 2020-2024 dapat diselesaikan dengan baik.

RENSTRA SDM ini disusun sebagai pedoman dalam pengelolaan, pengembangan, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di Politeknik Negeri Padang. Dokumen ini merupakan penjabaran visi, misi, dan arah kebijakan institusi yang selaras dengan kebijakan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, serta memperhatikan dinamika perkembangan pendidikan vokasi di tingkat nasional maupun global.

Penyusunan RENSTRA SDM ini melibatkan partisipasi aktif seluruh unsur organisasi, mulai dari jurusan, unit kerja, hingga pimpinan, dengan pendekatan yang komprehensif dan responsif terhadap kebutuhan internal maupun eksternal. Harapannya, dokumen ini dapat menjadi acuan strategis dalam meningkatkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan, memperkuat tata kelola kelembagaan, serta mendukung pencapaian visi Politeknik Negeri Padang sebagai institusi vokasi unggul, berdaya saing, dan berorientasi global.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi, masukan, dan dukungan dalam proses penyusunan dokumen ini. Semoga RENSTRA SDM 2020-2024 dapat memberikan manfaat nyata bagi pengembangan institusi dan menjadi landasan kuat dalam mewujudkan tujuan strategis Politeknik Negeri Padang.

Kami menyadari bahwa dokumen ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat kami harapkan demi penyempurnaan di masa mendatang.

Padang, Januari 2020
Ketua Tim Penyusun,

Anton, ST, MT
NIP. 19631231 199303 1 022

Tim Penyusun

Penanggung Jawab : Surfa Yondri

Ketua : Anton

Anggota : Busri

Zulkifli

Fri Hayati

Ranny Suriani

Abdul Jamal

Erizal

Syamsuir B

Syafrizal

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Dasar Hukum.....	2
1.3 Kondisi Umum	3
1.3.1 Data Kepegawaian	5
1.3.2 Jumlah Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	6
1.3.3 Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan	7
1.3.4 Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan	9
1.3.5 Jumlah Pegawai berdasarkan Usia.....	10
BAB II TUGAS DAN FUNGSI	12
2.1 Tugas dan Fungsi	12
2.2 Sasaran Strategis	13
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN KERANGKA KELEMBAGAAN.....	17
3.1 Arah Kebijakan Renstra SDM	17
3.2 Kerangka Kelembagaan	18
3.3 Reformasi birokrasi di bidang SDM	19
3.4 Pengembangan SDM Peneliti	20
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN.....	22
4.1 Target kinerja	22
4.2 Kerangka Pendanaan.....	25
BAB V PENUTUP	26

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Penelitian Tahun 2016 s/d Tahun 2019.....	4
Tabel 2. Rekap Pegawai Politeknik Negeri Padang.....	5
Tabel 6. Target Kinerja Renstra SDM Politeknik Negeri Padang.....	22
Tabel 7. Matriks Renstra SDM.....	23
Tabel 8. Kerangka Pendanaan Renstra SDM PNP.....	25

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Jumlah Dosen per Jurusan berdasarkan Jenjang Pendidikan	6
Gambar 2. Data Tenaga Kependidikan per Jenjang Pendidikan.....	7
Gambar 3. Data Dosen Berdasarkan Jabatan	7
Gambar 4. Data Tendik Berdasarkan Jabatan.....	8
Gambar 5. Data Dosen Berdasarkan Golongan per Jurusan.....	9
Gambar 6. Data Tendik Berdasarkan Golongan	9
Gambar 7. Data Dosen berdasarkan Kelompok Umur	10
Gambar 8. Data Tendik Berdasarkan Kelompok Usia.....	11
Gambar 9. Struktur Unit Kepegawaian PNP	18

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis (RENSTRA) Sumber Daya Manusia (SDM) Politeknik Negeri Padang (PNP) tahun 2020-2024 merupakan penjabaran visi dan misi institusi yang difokuskan pada pengelolaan, pengembangan, dan peningkatan kualitas SDM, dengan tetap mengacu pada kebijakan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Penyusunan RENSTRA SDM ini melibatkan seluruh unsur organisasi, termasuk jurusan, unit kerja, serta pimpinan, dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan pemangku kepentingan baik internal maupun eksternal. PNP sebagai salah satu perguruan tinggi vokasi negeri yang berdiri sejak tahun 1987 di Kota Padang, Sumatera Barat, telah berkembang menjadi institusi dengan reputasi yang kuat di bidang pendidikan vokasi. Dengan jumlah dosen sebanyak 297 orang dan tenaga kependidikan 168 orang. Politeknik Negeri Padang memiliki potensi besar untuk terus meningkatkan kualitas layanan pendidikan, penelitian terapan, dan pengabdian kepada masyarakat.

Pendekatan yang digunakan dalam penyusunan RENSTRA SDM adalah kombinasi *bottom-up* dan *top-down* yang diintegrasikan secara sinergis, sehingga menghasilkan perencanaan yang komprehensif dan responsif terhadap kebutuhan organisasi. Dasar utama penyusunan RENSTRA SDM ini mencakup dua aspek, yaitu kondisi SDM yang diharapkan di masa depan sesuai arah kebijakan pendidikan nasional, serta kondisi SDM saat ini beserta berbagai isu strategis, termasuk pengembangan pendidikan tinggi vokasi.

Analisis situasi menunjukkan bahwa :

1. PNP memiliki kekuatan berupa jumlah dosen yang cukup besar, keberagaman bidang keahlian, serta dukungan kelembagaan. Namun, masih terdapat kelemahan seperti terbatasnya dosen bergelar doktor, jumlah Guru Besar belum ada dan keterbatasan kompetensi digital sebagian SDM.
2. Dukungan kebijakan pemerintah terhadap pendidikan vokasi, kerja sama dengan industri, serta akses beasiswa studi lanjut.
3. Tantangan yang dihadapi adalah perkembangan teknologi yang cepat, tuntutan publikasi internasional, serta kebutuhan sertifikasi kompetensi bagi tenaga kependidikan.

Berdasarkan analisis tersebut, dirumuskan sasaran strategis bidang SDM, program pengembangan SDM, indikator kinerja utama, serta target capaian tahunan untuk periode lima tahun. RENSTRA SDM ini disusun sebagai komitmen bersama untuk menjadikan SDM sebagai kekuatan utama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan strategis institusi secara berkelanjutan.

1.2 Dasar Hukum

Dasar hukum RENSTRA SDM PNP 2020-2029 adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-Undang No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
3. Undang-Undang No. 17/2003 tentang Keuangan Negara.;
4. Undang-Undang No. 25/2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
5. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
6. Undang-Undang No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025;
7. Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
8. Undang-Undang No.12 Tahun 2012 tentang Standar Nasional Perguruan Tinggi;
9. Ketetapan MPR No. VII/MPR/2001 tentang Visi Indonesia Masa Depan;
10. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 7 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja PNP;
11. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 89 Tahun 2014 tentang Statuta PNP;
12. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 22 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020- 2024.
13. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi yang merupakan Perubahan Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015.
14. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi No. 53 tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
15. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.754/P/2020 Tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Lingkungan Kemdikbud.
16. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi Kemdikbud No. 53/D/PR/2020 tentang Pedoman Teknis Target Capaian Setiap Indikator Kinerja Utama Perguruan

Tinggi Negeri Berbentuk Politeknik dan Akademi Komunitas Negeri di Lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi

17. Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Politeknik Negeri Padang Tahun 2015-2025
18. Uraian Tugas Politeknik Negeri Padang Tahun 2019.
19. Buku Panduan Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri Tahun 2020

1.3 Kondisi Umum

Sumber Daya Manusia Politeknik Negeri Padang terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan yang menjadi tulang punggung penyelenggaraan pendidikan vokasi. Secara keseluruhan jumlah tenaga akademik/dosen di PNP saat ini adalah sebanyak 297 orang yang tersebar di 7 Jurusan. Dari keseluruhan jumlah dosen tersebut sebanyak 25 orang atau 9% telah memiliki gelar Doktor (S3) dari perguruan tinggi di dalam dan luar negeri. Sisanya sebanyak 272 orang atau 91% lagi bergelar Magister dari dalam dan luar negeri. Untuk sebuah lembaga pendidikan vokasi kondisi ini sudah cukup baik meskipun dimasa yang akan datang masih perlu untuk ditingkatkan lagi. Jabatan fungsional dosen bervariasi mulai dari Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, Tenaga Pengajar, serta belum adanya Guru Besar.

Jumlah tenaga kependidikan sebanyak 168 orang yang tersebar pada unit administrasi, laboratorium, perpustakaan, sistem informasi, Poliklinik, dan layanan akademik lainnya. Sebagian besar tenaga kependidikan berada pada golongan II dan III dengan latar belakang pendidikan SLTA hingga S1. Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan telah mendukung operasional institusi secara memadai, namun masih diperlukan peningkatan kompetensi administratif, teknologi informasi, dan pelayanan publik. Tenaga kependidikan terbesar berada pada kelompok fungsional umum dan layanan administrasi akademik. Selain itu, keberadaan jabatan fungsional APK pranata komputer, pustakawan, arsiparis, serta tenaga kesehatan telah mendukung layanan institusi secara lebih profesional.

Dalam rangka merealisasikan RPJP-PNP 2015–2025, Rencana Induk Penelitian (RIP) PNP 2016–2020 menjabarkan pilar strategis peningkatan penelitian dengan menekankan pelaksanaan penelitian terapan untuk mengembangkan teknologi yang aplikatif, sehingga dapat mendukung perekonomian Masyarakat. Beberapa hasil berupa produk yang sudah dihasilkan oleh dosen peneliti PNP diantaranya telah memiliki HKI dalam bentuk paten dan Hak Cipta. Selain itu, terdapat beberapa penelitian yang menghasilkan Teknologi Tepat Guna (TTG) yang sudah dimanfaatkan secara langsung oleh masyarakat. Luaran lain penelitian adalah dalam bentuk model dan kebijakan yang kemudian diimplementasikan oleh beberapa instansi pemerintah ataupun swasta khususnya di Sumatera Barat. Di samping itu, hasil penelitian juga

dimanfaatkan untuk perbaikan kualitas materi perkuliahan. Dalam jangka panjang, hasil penelitian di PNP diharapkan memiliki dampak terhadap akreditasi institusi dan program studi, peningkatan mutu pembelajaran dan mahasiswa, reputasi PNP, serta kepercayaan masyarakat dan dunia industri.

Tabel 1. Jumlah Penelitian Tahun 2016 s/d Tahun 2019

No.	Sumber Dana/ Skema	Tahun									
		Jumlah Proposal					Jumlah Didanai				
		2015	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019	
A	DIKTI	147	100	83	67	32	62	35	40	5	
	1. Penelitian Dosen Pemula	17	6	10			11	5	7		
	2. Penelitian Dasar	10			4	5				1	
	3. Penelitian Terapan		3	3	3	3		3	3	3	
	4. Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi										
	5. Disertasi Doktor	3	4	6				3	4		
	6. Penelitian Pasca Doktor		2	2							
	7. Penelitian Produk Terapan	79	41				37	3			
	8. Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi	11	6	22	19	11	4	2	6		
	9. Penelitian Strategis Nasional Institusi		17	19				17	16		
	10. Penelitian Dasar Unggulan PT	27	18	13	11	7	10	2	4	1	
11. Insinas		3	8	30	6						
B	DIPA PNP										
	Tahun Anggaran	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	
	Total Jumlah	21	51	109	205	209	15	37	76	106	
	1. Penelitian Dosen Pemula			13	16	19	15	15	10	10	
	2. Penelitian Terapan				9	7		14		6	
	3. Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi			96	142	134		6	53	80	
	4. Penelitian Program Studi / Pusat Studi				38	31				10	
5. Penelitian Covid 19					18						
Jumlah Penelitian DIKTI+DIPA		168	151	192	272	241	77	72	116	111	
A	DIKTI	147	100	83	67	32	62	35	40	5	
	1. Penelitian Dosen Pemula	17	6	10			11	5	7		
	2. Penelitian Dasar	10			4	5				1	
	3. Penelitian Terapan		3	3	3	3		3	3	3	
	4. Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi										
	5. Disertasi Doktor	3	4	6				3	4		
	6. Penelitian Pasca Doktor		2	2							
	7. Penelitian Produk Terapan	79	41				37	3			
	8. Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi	11	6	22	19	11	4	2	6		
	9. Penelitian Strategis Nasional Institusi		17	19				17	16		
	10. Penelitian Dasar Unggulan PT	27	18	13	11	7	10	2	4	1	
11. Insinas		3	8	30	6						
B	DIPA PNP										
	Tahun Anggaran	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	
	Total Jumlah	21	51	109	205	209	15	37	76	106	
	1. Penelitian Dosen Pemula			13	16	19	15	15	10	10	
	2. Penelitian Terapan				9	7		14		6	
	3. Penelitian Terapan Unggulan Perguruan Tinggi			96	142	134		6	53	80	
	4. Penelitian Program Studi / Pusat Studi				38	31				10	
5. Penelitian Covid 19					18						
Jumlah Penelitian DIKTI+DIPA		168	151	192	272	241	77	72	116	111	

Penelitian yang dilakukan oleh Dosen PNP saat ini telah disesuaikan dengan RIP PNP. Proposal penelitian dosen disesuaikan dengan isu pada bidang kompetensi masing-masing dosen. Jumlah penelitian yang didanai oleh DIKTI dari tahun 2016 hingga tahun 2018 mengalami fluktuasi. Tahun 2016, jumlah proposal dana DIKTI yang diajukan adalah 68 judul, dengan kelulusan mencapai 91%. Pada tahun 2017, jumlah proposal masuk turun menjadi 50 judul dan kelulusan mencapai 70%. Sementara pada tahun 2018 jumlah proposal yang masuk mengalami peningkatan menjadi 64 judul dengan kelulusan 63%. Pada tahun 2019, jumlah proposal yang masuk kembali mengalami penurunan, di mana jumlah usulan adalah 29 judul, dengan tingkat kelulusan 13.8%.

1.3.1 Data Kepegawaian

Tabel 2. Rekap Pegawai Politeknik Negeri Padang

No	Jenis Pegawai	Jumlah
1	Dosen	297
2	Tenaga Kependidikan	168
3	Dosen Kontrak	6
4	Administrasi dan Teknisi Kontrak	23
5	Rumah Tangga Kontrak	25
6	Satpam Kontrak	21
7	Sopir Kontrak	8
Total		548

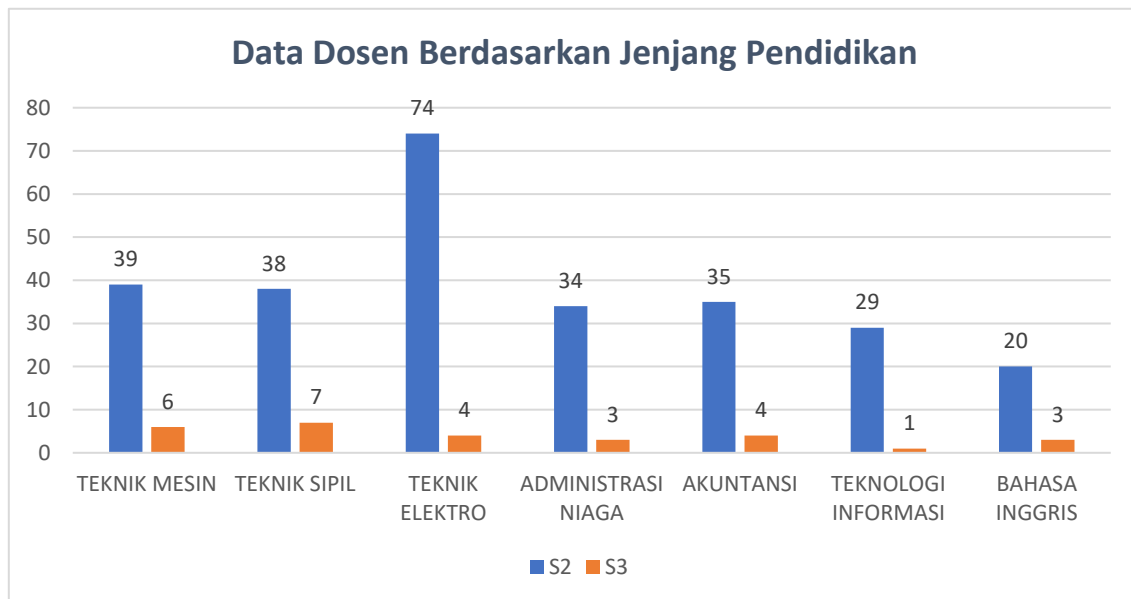
Sumber: Kepegawaian Desember 2019

Rekap Pegawai ASN dan Non ASN Politeknik Negeri Padang (Tabel 1) menunjukkan bahwa komposisi pegawai didominasi oleh dosen 297 orang dan tenaga kependidikan 168 orang yang tersebar dari berbagai unit dan jurusan di Politeknik Negeri Padang. Di sisi lain, pegawai kontrak berjumlah 83 orang dengan peran dominan pada fungsi pendukung seperti dosen, administrasi, teknisi, rumah tangga, sopir dan satuan pengamanan.

Komposisi tersebut menunjukkan bahwa kekuatan utama SDM berada pada kelompok dosen yang menjadi penopang utama penyelenggaraan pendidikan vokasi dan teknisi, prakom, PLP, dan administrasi sebagai tenaga pendukung institusi. Dari total pegawai yang ada, proporsi dosen mencapai lebih dari separuh jumlah keseluruhan pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa Politeknik Negeri Padang memiliki kapasitas sumber daya pengajar yang cukup memadai dalam mendukung proses pembelajaran, praktikum, penelitian terapan, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, keberadaan tenaga kependidikan yang cukup besar turut memperkuat pelayanan administrasi akademik, keuangan, kepegawaian, laboratorium, perpustakaan, poliklinik dan layanan kemahasiswaan.

Di sisi lain tenaga kontrak pada bidang administrasi, teknisi, rumah tangga, keamanan, dan transportasi menunjukkan bahwa institusi masih memerlukan dukungan tenaga operasional untuk menjaga kelancaran aktivitas kampus sehari-hari. Tenaga kontrak menjadi bagian pendukung efektivitas layanan institusi, terutama dalam pemeliharaan sarana prasarana, keamanan lingkungan kampus, serta pelayanan operasional yang bersifat teknis dan rutin.

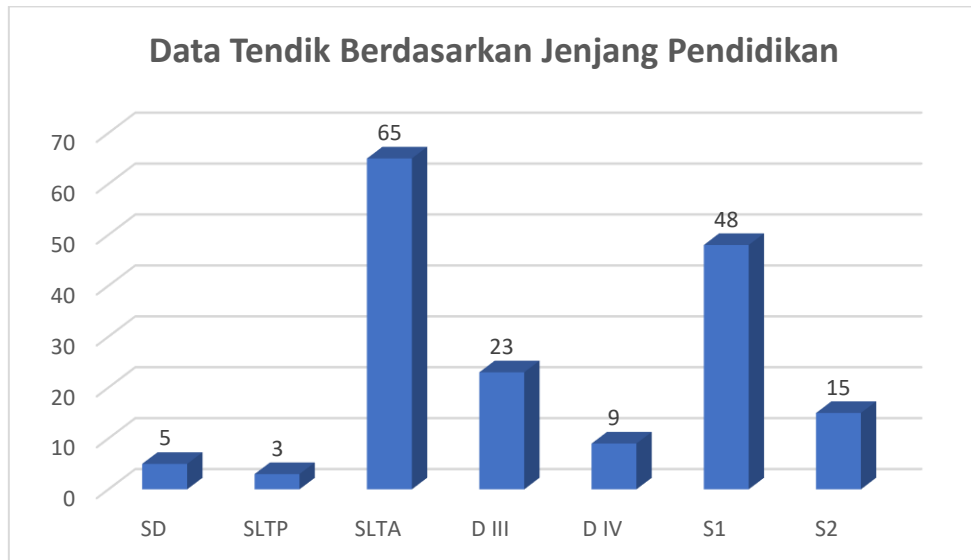
1.3.2 Jumlah Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan



Gambar 1. Jumlah Dosen per Jurusan berdasarkan Jenjang Pendidikan

Sumber: Kepegawain Desember 2019

Berdasarkan grafik Jumlah Dosen per Jurusan berdasarkan Jenjang Pendidikan (Gambar 1) menunjukkan bahwa jumlah dosen di seluruh jurusan masih didominasi oleh kualifikasi S2, dengan jumlah tertinggi terdapat pada jurusan Teknik Elektro, diikuti oleh Teknik Mesin dan Teknik Sipil, sementara jurusan lainnya seperti Teknologi Informasi, Administrasi Niaga, dan Akuntansi berada pada rentang menengah, serta Bahasa Inggris memiliki jumlah paling sedikit; di sisi lain, jumlah dosen berkualifikasi S3 di setiap jurusan masih relatif rendah dan belum proporsional dibandingkan S2, meskipun Teknik Mesin dan Teknik Sipil memiliki jumlah S3 yang sedikit lebih tinggi dibanding jurusan lain, sehingga secara keseluruhan kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan kualifikasi dosen ke jenjang doctoral untuk memperkuat kapasitas akademik, dalam mendukung penelitian, inovasi, dan peningkatan mutu pendidikan.

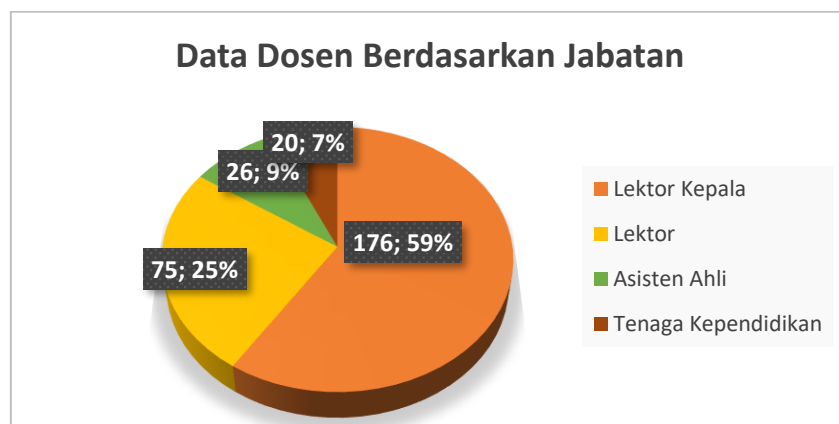


Gambar 2. Data Tenaga Kependidikan per Jenjang Pendidikan

Sumber: Kepegawain Desember 2019

Berdasarkan grafik Data Tenaga Kependidikan per Jenjang Pendidikan (gambar 2), Jumlah terbesar berasal dari jenjang SLTA (65 orang), diikuti oleh S1 (38 orang) dan D3 (23 orang). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan belum memiliki kualifikasi yang relatif memadai untuk mendukung tugas administratif dan operasional. Pada jenjang menengah, terdapat S2 (15 orang) dan D4 (9 orang), yang mencerminkan adanya sebagian SDM dengan kompetensi lanjutan, meskipun proporsinya masih terbatas. Sementara itu, jenjang pendidikan dasar dan menengah pertama relatif kecil, yaitu SD (5 orang) dan SLTP (3 orang) khusus pramubakhti. Di sisi lain, tidak terdapat tenaga kependidikan dengan kualifikasi D1 dan D2, serta jumlah tendik S3 yang masih belum ada. Kondisi ini mengindikasikan peluang peningkatan kapasitas SDM melalui program pendidikan lanjutan atau rekrutmen tenaga dengan kualifikasi lebih tinggi.

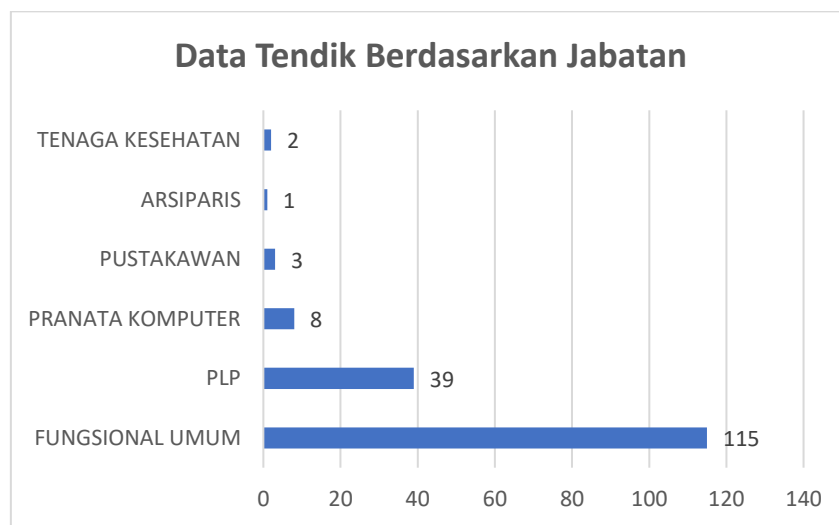
1.3.3 Jumlah Pegawai berdasarkan Jabatan



Gambar 3. Data Dosen Berdasarkan Jabatan

Sumber: Kepegawain Desember 2019

Data dosen berdasarkan jabatan (Gambar 3) menunjukkan bahwa distribusi jabatan (fungsional) dosen masih didominasi oleh Lektor Kepala (176 orang atau 59%), diikuti Lektor (75 orang atau 25%) dan Asisten Ahli (26 orang atau 9%), jika dikaitkan dengan total dosen keseluruhan sebanyak 297 orang, maka sekitar 20 dosen lainnya (7%) belum memiliki jabatan fungsional (Tenaga Pengajar) dan masih belum ada dosen yang menduduki jabatan Guru Besar, sehingga kondisi ini mengindikasikan perlunya percepatan pengusulan jabatan fungsional, khususnya bagi dosen yang belum memiliki jabatan, serta peningkatan jenjang ke Lektor Kepala dan Guru Besar guna memperkuat kualitas akademik, kepangkatan, dan daya saing institusi.

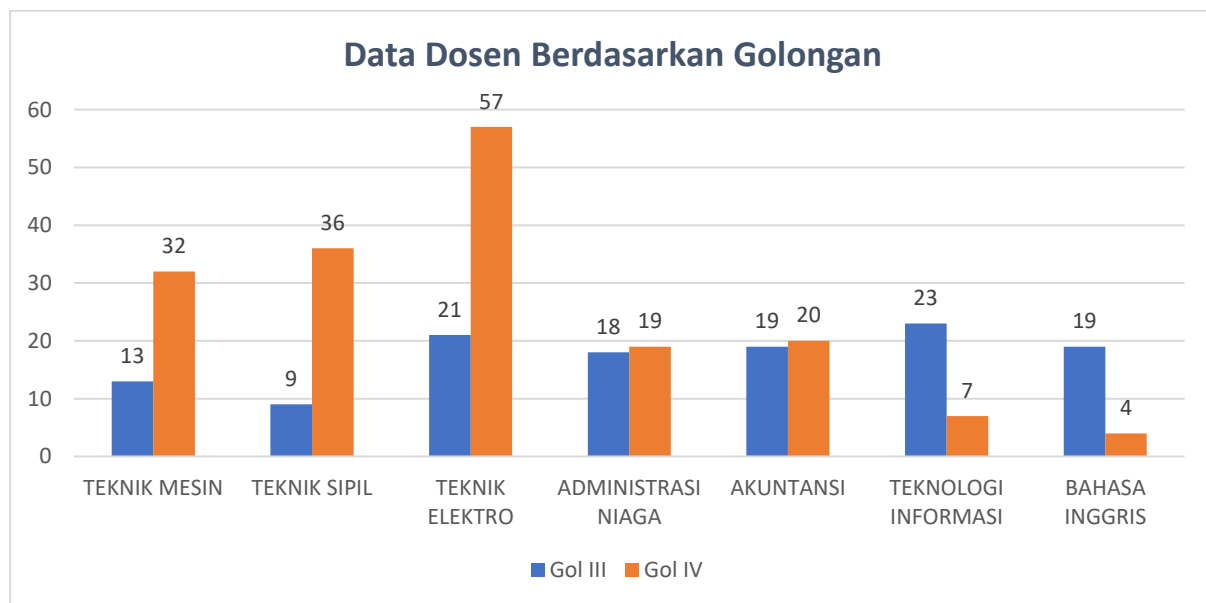


Gambar 4. Data Tendik Berdasarkan Jabatan

Sumber: Kepegawain Desember 2019

Berdasarkan gambar 4 di atas, komposisi tenaga kependidikan berjumlah 168 dengan dominasi terbesar pada kategori Fungsional Umum (115 orang), diikuti oleh PLP (39 orang), yang menunjukkan peran signifikan dalam mendukung operasional dan layanan laboratorium. Selanjutnya, terdapat Pranata Komputer 8 orang dan Arsiparis 1 orang, serta Pustakawan 3 dan tenaga kesehatan 2 orang, yang berkontribusi dalam pengelolaan informasi dan administrasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa distribusi tenaga masih terfokus pada fungsi administratif umum, sehingga ke depan diperlukan penguatan pada bidang-bidang strategis dan spesialis untuk meningkatkan kualitas layanan dan mendukung transformasi kelembagaan.

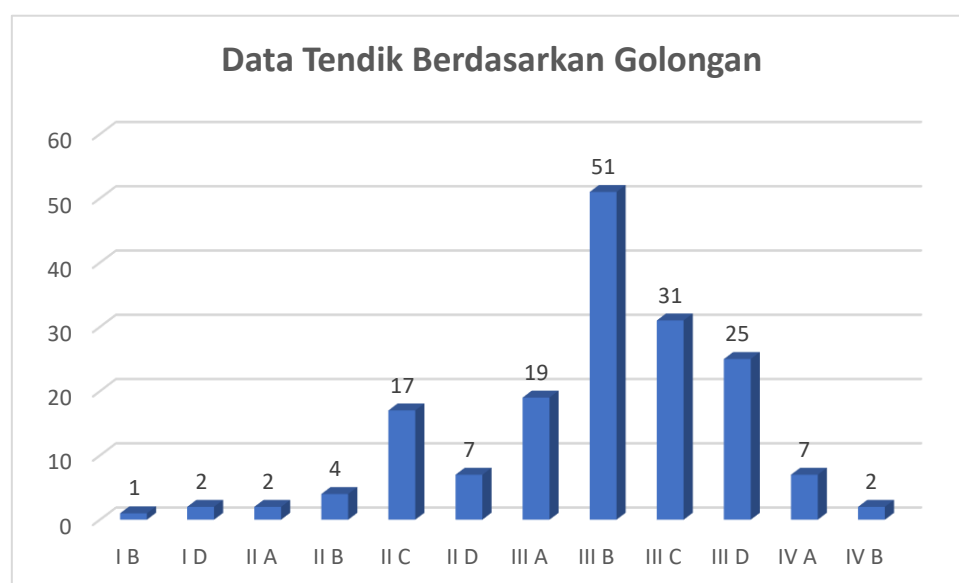
1.3.4 Jumlah Pegawai berdasarkan Golongan



Gambar 5. Data Dosen Berdasarkan Golongan per Jurusan

Sumber: Kepegawaian Desember 2019

Grafik pada gambar 5 menunjukkan bahwa jumlah dosen golongan IV lebih dominan dibandingkan golongan III di seluruh jurusan, dengan jumlah tertinggi terdapat pada Teknik Elektro, diikuti Teknik Sipil dan Teknik Mesin. Sebaliknya, jumlah dosen golongan III masih relatif rendah di semua jurusan, bahkan sangat terbatas pada beberapa bidang seperti Teknik Sipil, Teknik Mesin, dan Administrasi Niaga. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan jenjang karier dosen, sehingga studi lanjut (S3) dan pengembangan akademik perlu lebih didorong dan difasilitasi agar lebih banyak dosen dapat meningkat ke golongan IV.



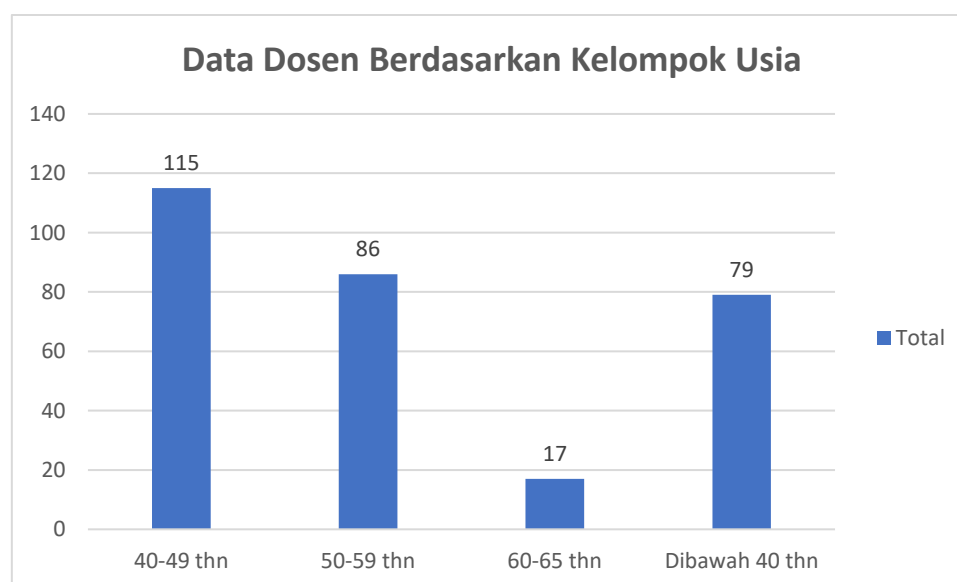
Gambar 6. Data Tendik Berdasarkan Golongan

Sumber: Kepegawaian Desember 2019

Berdasarkan gambar 6, distribusi golongan tenaga kependidikan di Politeknik Negeri Padang tersebar dari I/b hingga IV/b, dengan mayoritas berada pada golongan III, yaitu III/a hingga III/d. Tenaga kependidikan dengan latar belakang Diploma III umumnya memulai dari golongan II/c dan II/d, kemudian berkembang ke jenjang III yang mendominasi, sementara jumlah pada golongan IV masih relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan perlunya strategi pengembangan SDM yang terarah untuk mendorong peningkatan kualifikasi dan jenjang karier menuju golongan IV melalui pendidikan lanjutan, pelatihan, dan pembinaan karier.

1.3.5 Jumlah Pegawai berdasarkan Usia

Dari 297 dosen, secara umum diketahui bahwa sebagian besar dosen berumur dibawah 60 tahun, yaitu sebanyak 280 orang, dimana 17 orang dosen berumur diatas 60 tahun. Disamping itu 79 atau 26,60% dosen berusia di bawah 40 tahun. Mereka mempunyai potensi untuk melanjutkan pendidikan S3 baik ke perguruan tinggi luar negeri maupun dalam negeri. Sementara itu 38,72% (115 orang) berusia 40 sampai 49 tahun dan 28,96% (86 orang) dosen berusia 50 sampai 59 tahun. Bagi mereka juga diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan terutama yang masih berumur di bawah 50 tahun. Disamping meningkatkan jenjang pendidikan, PNP juga menyiapkan pelatihan untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi bagi para dosen.

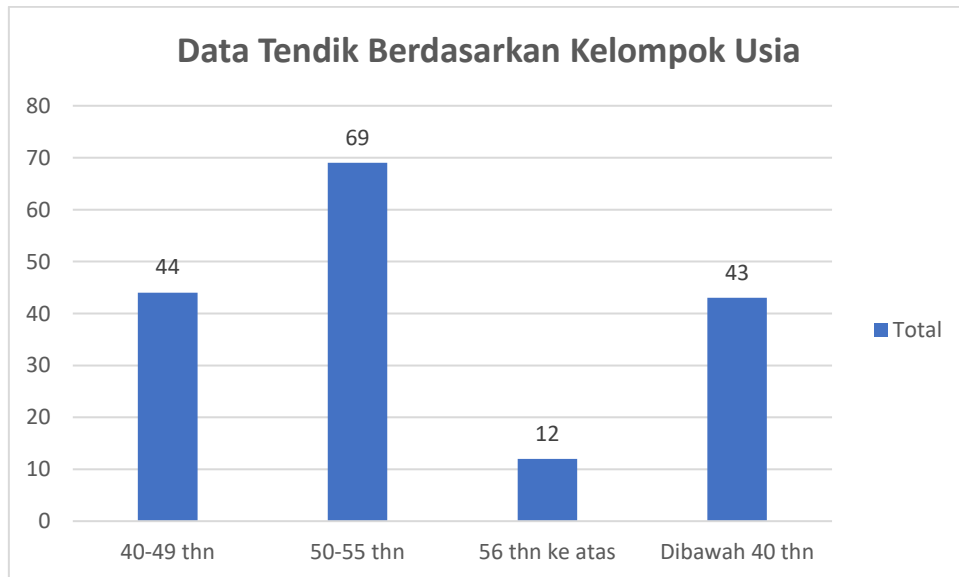


Gambar 7. Data Dosen berdasarkan Kelompok Umur

Sumber: Kepegawaian Desember 2019

Berdasarkan grafik pada Gambar 8, komposisi usia tenaga kependidikan, mayoritas pegawai berada pada usia produktif, yaitu di bawah 40 tahun sebanyak 43 orang dan usia 40–49 tahun sebanyak 44 orang, sedangkan kelompok usia 50–55 tahun berjumlah 69 orang dan

di atas 56 tahun sebanyak 12 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan masih didominasi oleh SDM yang potensial untuk pengembangan kompetensi dan karier dalam jangka menengah hingga panjang, sekaligus menuntut perencanaan regenerasi dan alih pengetahuan bagi pegawai yang mendekati masa pensiun agar keberlanjutan layanan institusi tetap terjaga.



Gambar 8. Data Tendik Berdasarkan Kelompok Usia

Sumber: Kepegawaian Desember 2019

BAB II

TUGAS DAN FUNGSI

2.1 Tugas dan Fungsi

Bidang keuangan dan umum terdiri dari keuangan, kepegawaian dan umum. Kepegawaian bertanggung jawab melaksanakan seluruh kegiatan teknis administrasi dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan PNP, sesuai ketentuan yang berlaku untuk memastikan kelancaran tugas dan tercapainya tujuan organisasi.

Tugas dan fungsi kepegawaian:

- 1) Melaksanakan penyusunan data dan informasi dosen dan tenaga kependidikan;
- 2) Melaksanakan penyusunan bahan usul rencana kebutuhan dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan politeknik;
- 3) Melaksanakan penyusunan bahan usul pengadaan, pengangkatan, penempatan, pemindahan, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan serta mutasi lainnya;
- 4) Melaksanakan urusan penilaian angka kredit, kenaikan jabatan, kenaikan pangkat, dan inpassing;
- 5) Melaksanakan urusan disiplin dan pembinaan dosen dan tenaga kependidikan;
- 6) Melaksanakan urusan pengembangan karier, penghargaan, dan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan;
- 7) Melaksanakan urusan pemberian cuti dosen dan tenaga kependidikan;
- 8) Melaksanakan penyusunan usul sertifikasi dosen; sss. melaksanakan penyiapan bahan penggajian, tunjangan, jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan perlindungan dosen dan tenaga kependidikan;
- 9) Melaksanakan urusan pelantikan, sumpah/janji, dan serah terima jabatan;
- 10) Melaksanakan penyusunan bahan penilaian kinerja dosen dan tenaga;
- 11) Melaksanakan penyiapan usul pegawai yang akan mengikuti pendidikan dan pelatihan, ujian dinas, ujian penyesuaian ijazah, dan tugas belajar;
- 12) Melaksanakan urusan pembuatan kartu pegawai, kartu istri/kartu suami, asuransi kesehatan, tabungan asuransi pensiun, tabungan perumahan, pemeriksaan kesehatan pegawai, dan dokumen kepegawaian lainnya;
- 13) Melaksanakan rekapitulasi dan penyusunan laporan harta kekayaan ASN;
- 14) Melaksanakan urusan administrasi pegawai yang melakukan perjalanan dinas ke luar negeri;
- 15) Melaksanakan analisis jabatan, evaluasi jabatan, dan analisis beban kerja;
- 16) Melaksanakan analisis organisasi, evaluasi organisasi, dan usul penataan organisasi;

- 17) Melaksanakan penyusunan data dan informasi dosen dan tenaga kependidikan;
- 18) Melaksanakan penyusunan bahan usul rencana kebutuhan dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan;
- 19) Melaksanakan penyusunan bahan usul pengadaan, pengangkatan, penempatan, pemindahan, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan;
- 20) Melaksanakan urusan penilaian angka kredit, kenaikan jabatan, kenaikan pangkat, dan inpassing;
- 21) Melaksanakan urusan disiplin dan pembinaan dosen dan tenaga kependidikan;
- 22) Melaksanakan urusan pengembangan karier, penghargaan, dan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan;
- 23) Melaksanakan urusan pemberian cuti dosen dan tenaga kependidikan;
- 24) Melaksanakan penyusunan usul sertifikasi dosen;
- 25) Melaksanakan penyiapan bahan penggajian, tunjangan, jaminan hari tua, dan perlindungan dosen dan tenaga kependidikan;
- 26) Melaksanakan urusan pelantikan, sumpah/janji, dan serah terima jabatan;
- 27) Melaksanakan penyusunan bahan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan;

2.2 Sasaran Strategis

Sasaran strategis pengembangan SDM Politeknik Negeri Padang difokuskan pada peningkatan kualitas dan peningkatan dosen berkegiatan di luar kampus sehingga meningkatnya kualitas lulusan pendidikan tinggi adalah sasaran strategis utama, seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Sasaran strategis pengembangan SDM Politeknik Negeri Padang

No	Sasaran Strategis	Deskripsi	Target
1	Peningkatan Kompetensi dan kecukupan tenaga akademik/dosen	<p>Peningkatan kompetensi: Melalui pelatihan, sertifikasi, studi lanjut, dan penguasaan teknologi pembelajaran modern.</p> <p>Pengembangan keahlian khusus: Mendorong dosen memiliki spesialisasi yang relevan dengan kebutuhan industri dan perkembangan ilmu pengetahuan.</p> <p>Kualitas penelitian dan publikasi: Meningkatkan produktivitas riset, publikasi ilmiah, dan kontribusi terhadap pengembangan ilmu.</p> <p>Integrasi soft skills: Tidak hanya fokus pada akademik, tetapi juga membangun kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan etika profesional.</p>	Minimal 15% dosen bergelar doktor pada akhir periode

2	Peningkatan Kompetensi dan kecukupan Tenaga Kependidikan	<p>Penguasaan teknologi informasi: Meningkatkan keterampilan dalam sistem informasi akademik, administrasi digital, dan aplikasi manajemen kampus.</p> <p>Pelatihan berkelanjutan: Program workshop, sertifikasi, dan kursus untuk memperbarui pengetahuan sesuai perkembangan dunia pendidikan.</p> <p>Etika dan pelayanan prima: Membentuk budaya kerja yang profesional, ramah, dan berorientasi pada kepuasan mahasiswa serta dosen.</p> <p>Pengembangan soft skills: Komunikasi efektif, kerja tim, dan kepemimpinan agar tenaga kependidikan mampu mendukung proses akademik secara optimal.</p> <p>Rasio tenaga kependidikan: Menyesuaikan jumlah tenaga kependidikan dengan kebutuhan layanan akademik dan non-akademik.</p> <p>Distribusi yang merata: Penempatan tenaga kependidikan sesuai bidang keahlian dan unit kerja agar tidak terjadi ketimpangan.</p> <p>Rekrutmen selektif: Proses penerimaan tenaga kependidikan berbasis kompetensi dan kebutuhan institusi</p> <p>Pengembangan karier: Menyediakan jalur promosi, penghargaan, dan kesempatan studi lanjut untuk meningkatkan motivasi.</p>	90% tendik mengikuti pendidikan dan pelatihan
3	Peningkatan Pengalaman Dosen Berkegiatan diluar kampus	<p>Kolaborasi dengan industri: Memberikan kesempatan bagi dosen untuk terlibat dalam proyek riset terapan, magang industri, atau konsultasi profesional.</p> <p>Pengabdian kepada masyarakat: Mendorong dosen aktif dalam program pemberdayaan masyarakat, pelatihan, dan pendampingan UMKM</p> <p>Pertukaran akademik: Mengikuti program visiting lecturer, seminar internasional, atau joint research dengan politeknik/universitas lain.</p> <p>Keterlibatan organisasi profesi: Partisipasi aktif dalam asosiasi profesi untuk memperluas jejaring dan memperbarui wawasan keilmuan.</p> <p>Kegiatan internasional: Mengikuti konferensi, workshop, atau short course di luar negeri untuk meningkatkan daya saing global.</p>	1-2 konferensi per tahun, publikasi 1 artikel terindeks SCOPUS pertahun, Networking kolaborasi perkegiatan dan kompetensi minimal 1 short course internasional dalam 3 tahun

Tabel 4. PK Direktur PNP Tahun 2020

TARGET KINERJA					
No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target	
1	Meningkatnya kualitas lulusan pendidikan tinggi	1.1 Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang berhasil mendapat pekerjaan; melanjutkan studi; atau menjadi wiraswasta.	%	80,00	
		1.2 Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang menghabiskan paling sedikit 20 (dua puluh) sks di luar kampus; atau meraih prestasi paling rendah tingkat nasional.	%	15,00	
2	Meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi	2.1 Persentase dosen yang berkegiatan tridarma di kampus lain, di QS100 berdasarkan bidang ilmu (QS100 by subject), bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional dalam 5 (lima)	%	20,00	
		2.2 Persentase dosen tetap berkualifikasi akademik S3; memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja; atau berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja.	%	40,00	
		2.3 Jumlah keluaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.	hasil penelitian per jumlah dosen	0,15	
3	Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran	3.1 Persentase program studi S1 dan D4/D3/D2 yang melaksanakan kerja sama dengan mitra.	%	50,00	
		3.2 Persentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (case method) atau pembelajaran kelompok berbasis projek (team-based project) sebagai sebagian bobot evaluasi.	%	50,00	
		3.3 Persentase program studi S1 dan D4/D3/D2 yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah.	%	5,00	

Sumber: Kepegawaian 2020

Secara umum, sasaran strategis SDM telah selaras dengan pencapaian kinerja pada PK Direktur, terutama pada Sasaran [2.0] Meningkatkan kualitas dosen Pendidikan tinggi dan sebagian mendukung Sasaran [3.0] kualitas kurikulum dan pembelajaran.

Tabel 5. Keterkaitan Sasaran Strategis dengan PK Direktur

No	Sasaran Strategis	Keterkaitan dengan PK Direktur 2020	Penjelasan
1	Peningkatan Kompetensi dan kecukupan tenaga akademik/dosen	[1.1], [1.2], [2.1], [2.2], [2.3], [3.1], [3.2], [3.3]	Meningkatnya kualitas lulusan pendidikan tinggi berarti lulusan memiliki kompetensi akademik, keterampilan praktis, karakter, dan daya saing yang lebih baik sehingga mampu bersaing di dunia kerja maupun melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi.
2	Peningkatan Kompetensi dan kecukupan Tenaga Kependidikan	[1.1], [1.2],	Tenaga kependidikan (tendik) adalah tulang punggung administrasi dan layanan akademik yang memastikan proses belajar mengajar berjalan lancar. Jika kompetensi dan jumlah tendik memadai, maka mahasiswa dapat fokus pada pembelajaran tanpa terganggu oleh hambatan birokrasi atau layanan yang tidak efisien.
3	Peningkatan Pengalaman Dosen Berkegiatan diluar kampus	2.1], [2.2], [2.3],	Peningkatan Pengalaman Dosen Berkegiatan di Luar Kampus sangat erat kaitannya dengan terbentuknya dosen yang berkualitas. Dosen yang aktif di luar kampus tidak hanya memperluas wawasan pribadi, tetapi juga membawa dampak langsung pada mutu pembelajaran dan kualitas lulusan.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1 Arah Kebijakan Renstra SDM

Renstra SDM tidak hanya fokus pada peningkatan akademik, tetapi juga pada kesejahteraan, kompetensi digital, dan daya saing global, dengan arah kebijakan sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kualifikasi akademik
- 2) Memberikan dukungan beasiswa studi lanjut s3 bagi dosen.
- 3) Menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi dalam dan luar negeri.
- 4) Penguatan jabatan fungsional akademik
- 5) Menyusun program percepatan guru besar melalui pendampingan publikasi dan penelitian.
- 6) Mendorong dosen aktif dalam penelitian terapan dan pengabdian masyarakat.
- 7) Pengembangan kompetensi tendik
- 8) Menyelenggarakan pelatihan teknis, administrasi, dan digital secara berkala.
- 9) Mendorong sertifikasi profesi sesuai bidang kerja.
- 10) Transformasi digital sdm
- 11) Penguatan kapasitas penelitian dan publikasi
- 12) Pengembangan soft skills dan kepemimpinan
- 13) Mendorong partisipasi sdm dalam organisasi profesi dan komunitas akademik.
- 14) Peningkatan kesejahteraan dan motivasi sdm
- 15) Menyusun sistem penghargaan berbasis kinerja.
- 16) Meningkatkan fasilitas kesejahteraan dan lingkungan kerja yang kondusif kerangka kelembagaan.

3.2 Kerangka Kelembagaan



Gambar 9. Struktur Unit Kepegawaian PNP

1) Direktur

Menetapkan kebijakan umum kepegawaian;

Mengesahkan keputusan strategis terkait pengelolaan SDM;

Memastikan sistem kepegawaian selaras dengan visi dan misi institusi.

Indikator kinerja:

- a. Kebijakan SDM sesuai regulasi
- b. Tingkat kepuasan pegawai terhadap kebijakan
- c. Pencapaian target strategis SDM

2) Wakil Direktur Bidang keuangan dan umum

Mengkoordinasikan pelaksanaan administrasi kepegawaian, keuangan, dan umum;

Mengawasi pelaksanaan kebijakan SDM;

Memberikan arahan teknis kepada Kabag Keuangan dan Umum.

- a. Indikator kinerja: Kelancaran koordinasi antar unit
- b. Ketepatan laporan administrasi
- c. Efektivitas pengawasan kebijakan

3) Kepala Bagian Keunagan dan umum

Mengelola administrasi kepegawaian, termasuk pengangkatan, mutasi, dan pensiun;

Menyusun laporan kepegawaian;

Memastikan kelancaran pelayanan administrasi umum dan keuangan.

Indikator kinerja:

- a. Ketepatan data pegawai
 - b. Kecepatan proses administrasi
 - c. Kualitas laporan kepegawaian
- 4) Fungsional SDM dan Pelaksana kepegawaian

Melaksanakan kegiatan operasional kepegawaian seperti pengarsipan data, absensi, pengusulan kenaikan pangkat, dan updating database pegawai;

Memberikan pelayanan administratif kepada dosen dan tenaga kependidikan.

Indikator kinerja:

- a. Ketepatan absensi pegawai
- b. Kelengkapan arsip kepegawaian
- c. Kecepatan layanan administrasi

3.3 Reformasi birokrasi di bidang SDM

Reformasi birokrasi dalam SDM Politeknik Negeri Padang diarahkan untuk mewujudkan tata kelola SDM yang lebih efisien, transparan, dan akuntabel. Upaya ini dilakukan melalui penyederhanaan struktur organisasi agar lebih adaptif dan minim tumpang tindih fungsi, serta didukung oleh digitalisasi layanan SDM. Selain itu, peningkatan transparansi dan akuntabilitas diwujudkan melalui penerapan prosedur operasional standar (POS). Budaya kerja berintegritas terus diperkuat melalui internalisasi nilai-nilai profesionalisme dan anti-korupsi, yang didukung oleh sistem *reward and punishment* yang adil dan tegas. Pengembangan kompetensi aparatur juga menjadi fokus melalui pelatihan dan sertifikasi, serta diperkuat dengan kolaborasi dan benchmarking ke berbagai institusi. Dengan langkah-langkah tersebut, pengelolaan SDM diharapkan mampu mendukung pelayanan prima dan pencapaian visi Politeknik Negeri Padang.

1. Penyederhanaan Struktur Organisasi

Mengevaluasi dan memonitor serta mengurangi tumpang tindih fungsi antara bagian/unit/jurusan.

2. Digitalisasi Layanan SDM

Mengembangkan sistem informasi kepegawaian serta mengoptimalkan layanan administrasi dosen dan tenaga kependidikan secara online guna meningkatkan transparansi dan kecepatan layanan.

3. Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas

Menyusun dan menerapkan prosedur operasional standar (POS) yang jelas untuk promosi jabatan, beasiswa, dan pelatihan.

4. Budaya Kerja Berintegritas

Menanamkan nilai anti-korupsi, disiplin, dan profesionalisme melalui program internalisasi nilai-nilai integritas, seperti workshop dan sosialisasi secara berkelanjutan.

5. Penguatan Sistem *Reward and Punishment*

Memberikan penghargaan bagi SDM berprestasi melalui insentif, promosi, dan penghargaan akademik, serta menetapkan sanksi tegas terhadap pelanggaran disiplin dan etika kerja.

6. Peningkatan Kompetensi Aparatur

Menyelenggarakan pelatihan manajemen birokrasi modern bagi pejabat struktural serta mendorong sertifikasi kompetensi manajerial bagi tenaga kependidikan.

7. Kolaborasi dan *Benchmarking*

Melakukan *benchmarking* ke perguruan tinggi lain dan menjalin kerja sama dengan instansi pemerintah maupun lembaga sertifikasi untuk mengadopsi praktik terbaik reformasi birokrasi.

3.4 Pengembangan SDM Peneliti

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) peneliti merupakan bagian strategis dalam mendukung peningkatan kualitas Tridharma Perguruan Tinggi, khususnya pada aspek penelitian terapan, inovasi teknologi, dan hilirisasi hasil riset. Sejalan dengan sasaran strategis yang telah ditetapkan, penguatan kapasitas SDM peneliti dan perekayasa diarahkan untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, serta daya saing institusi di tingkat nasional maupun internasional.

Pengembangan ini difokuskan pada peningkatan kompetensi metodologi penelitian, penguasaan teknologi terapan, serta kemampuan menghasilkan luaran riset yang berkualitas dan berdampak. Upaya yang dilakukan meliputi fasilitasi pelatihan penelitian, workshop penulisan artikel ilmiah bereputasi, pendampingan penyusunan proposal hibah kompetitif, serta peningkatan kolaborasi riset dengan industri, pemerintah, dan perguruan tinggi lain baik di dalam maupun luar negeri.

Selain itu, penguatan SDM peneliti diarahkan pada peningkatan kemampuan rekayasa berbasis kebutuhan industri (*demand-driven*), pengembangan produk inovatif, serta keterlibatan aktif dalam program hilirisasi dan komersialisasi hasil riset. Dalam rangka meningkatkan kualitas kepakaran, institusi juga mendorong terbentuknya kelompok keahlian (Pusat Studi) yang menjadi wadah pengembangan spesialisasi bidang ilmu. Melalui pendekatan ini, diharapkan tercipta ekosistem riset yang kolaboratif, produktif, dan

berkelanjutan. Dengan demikian, pengembangan SDM peneliti tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga memperkuat posisi Politeknik Negeri Padang sebagai institusi pendidikan vokasi yang unggul dalam inovasi dan penelitian terapan.

1. Identifikasi Potensi Peneliti

Pemetaan dosen dan tendik potensial, pembentukan database peneliti kampus dengan data profil peneliti lengkap dan terintegrasi.

2. Peningkatan kompetensi riset

Pelatihan metodologi penelitian terapan dan Workshop penulisan artikel ilmiah dengan target capaian 90% dosen mengikuti pelatihan riset.

3. Kolaborasi dan publikasi

Kerjasama riset dengan industri dan perguruan tinggi lain dan insentif karya ilmiah dengan target capaian peningkatan 30% publikasi terindeks nasional/internasional.

4. Manajemen talenta peneliti

Program mentoring dan pengembangan karier peneliti dan penetapan jenjang karier dengan target capaian Sistem karier peneliti terstruktur dan berjenjang.

5. Evaluasi dan Penguatan Ekosistem Riset

Audit kinerja penelitian - Penyesuaian kebijakan riset kampus target capaian Ekosistem riset terapan berkelanjutan dan produktif.

BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1 Target kinerja

Target kinerja dalam Renstra SDM Politeknik Negeri Padang disusun sebagai tolok ukur pencapaian sasaran strategis yang terarah, terukur, dan berkelanjutan. Penetapan indikator kinerja dilakukan untuk memastikan bahwa setiap program dan kegiatan pengembangan SDM memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas dosen dan tenaga kependidikan, serta mendukung pencapaian visi institusi sebagai perguruan tinggi vokasi yang unggul. Target ini dirancang dengan mempertimbangkan kondisi eksisting, kebutuhan pengembangan ke depan, serta keterkaitannya dengan indikator kinerja utama institusi.

Secara umum, target kinerja difokuskan pada peningkatan kualitas akademik dosen melalui peningkatan persentase dosen bergelar doktor, serta penguatan jabatan fungsional akademik dengan bertambahnya jumlah Guru Besar dan Lektor Kepala. Di sisi lain, pengembangan kompetensi tenaga kependidikan menjadi prioritas melalui peningkatan sertifikasi dan penguasaan keterampilan teknis serta digital. Transformasi digital juga menjadi fokus utama dengan menargetkan seluruh SDM memiliki kompetensi dalam pemanfaatan sistem informasi dan teknologi pembelajaran. Selain itu, penguatan kapasitas penelitian dan publikasi diarahkan untuk meningkatkan produktivitas dan reputasi akademik dosen melalui publikasi bereputasi. Pengembangan soft skills dan kepemimpinan dilakukan untuk membentuk SDM yang adaptif dan profesional, sementara peningkatan kesejahteraan dan motivasi difokuskan pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dengan tingkat kepuasan SDM yang tinggi. Dengan demikian, seluruh target kinerja ini saling terintegrasi dalam mendorong peningkatan kualitas dan daya saing SDM secara menyeluruh.

Tabel 3. Target Kinerja Renstra SDM Politeknik Negeri Padang

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Akhir
1	Peningkatan Kualifikasi Akademik Dosen	Persentase dosen bergelar S3	%	$\geq 5\%$
2	Penguatan Jabatan Fungsional Akademik	Jumlah Guru Besar	Orang	2 orang
		Jumlah Lektor Kepala	Orang	100
3	Pengembangan Kompetensi Tendik	Persentase tendik bersertifikat	%	$\geq 80\%$
4	Peningkatan Kompetensi Digital	Persentase SDM bersertifikat digital	%	100%

5	Penguatan Penelitian & Publikasi	Jumlah publikasi bereputasi per dosen	Publikasi/tahun	≥20%
6	Pengembangan Soft Skills & Kepemimpinan	Persentase SDM ikut pelatihan	%	100%
7	Peningkatan Kesejahteraan SDM	Indeks kepuasan SDM	%	> 80%
8	Pengembangan Kepakaran Peneliti	<ul style="list-style-type: none"> • Persentase dosen terlibat dalam Pusat Studi / perekayasaan • Jumlah kelompok keahlian aktif 	% / Unit	<ul style="list-style-type: none"> • ≥30% dosen terlibat • ≥5 kelompok keahlian aktif

Target kinerja yang telah ditetapkan menunjukkan arah pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan kualitas dosen dan tenaga kependidikan secara menyeluruh. Peningkatan kualifikasi akademik dosen melalui capaian minimal 20% bergelar doktor menjadi fondasi utama dalam memperkuat kapasitas akademik, yang didukung oleh percepatan kenaikan jabatan fungsional hingga mencapai target 2 Guru Besar dan 100 Lektor Kepala. Di sisi lain, pengembangan tenaga kependidikan diarahkan pada peningkatan kompetensi melalui sertifikasi minimal 80%, serta penguasaan teknologi digital bagi seluruh SDM sebagai bagian dari transformasi layanan dan pembelajaran berbasis sistem.

Lebih lanjut, penguatan kapasitas penelitian dan publikasi ditargetkan melalui peningkatan produktivitas dosen, yaitu minimal dua publikasi bereputasi setiap tahun, guna mendorong reputasi akademik institusi. Pengembangan soft skills dan kepemimpinan juga menjadi prioritas agar seluruh SDM memiliki kemampuan adaptif, komunikatif, dan profesional. Seluruh upaya tersebut diperkuat dengan program peningkatan kesejahteraan dan motivasi kerja, yang diukur melalui indeks kepuasan SDM di atas 80%. Secara keseluruhan, matriks Renstra SDM berikut ini menunjukkan keterkaitan yang jelas antara sasaran, indikator, program, dan kegiatan, sehingga implementasinya diharapkan berjalan terarah, terukur, dan mampu mendukung pencapaian kinerja institusi secara optimal.

Tabel 4. Matriks Renstra SDM

No	Sasaran Strategis	Indikator	Target	Program	Kegiatan	Penanggung Jawab
1	Peningkatan Kualifikasi Akademik Dosen	% dosen S3	≥20%	Peningkatan Kualifikasi Dosen	Beasiswa S3, tugas belajar, kerja sama PT	Kepegawaian, Jurusan, Institusi
2	Penguatan Jabatan Fungsional Akademik	Jumlah GB & LK	15 GB, 100 LK	Percepatan Jabatan Fungsional	Workshop, coaching clinic, sosialisasi	Kepegawaian / Ditdaya

3	Pengembangan Kompetensi Tendik	% tendik bersertifikat	$\geq 50\%$	Pengembangan Tendik	Pelatihan teknis, sertifikasi profesi	Kepegawaian
4	Peningkatan Kompetensi Digital	% SDM bersertifikat digital	100%	Transformasi Digital SDM	Pelatihan LMS, e-office, sistem informasi, website	UPA TIK / Kepegawaian
5	Penguatan Penelitian & Publikasi	Publikasi dosen/tahun	≥ 2	Riset & Publikasi	Hibah riset, insentif publikasi, kolaborasi	P3M
6	Pengembangan Soft Skills	% SDM ikut pelatihan	100%	Pengembangan SDM	Training leadership, komunikasi	Kepegawaian
7	Peningkatan Kesejahteraan SDM	Indeks kepuasan	$> 80\%$	Kesejahteraan SDM	Insentif, reward, survei kepuasan	Pimpinan / Kepegawaian
8	Pengembangan Kepakaran Peneliti dan Perekayasa	% dosen terlibat dalam research group / jumlah kelompok keahlian	$\geq 30\%$ / ≥ 5 kelompok	Penguatan Kepakaran dan Ekosistem Riset	<ul style="list-style-type: none"> • Pembentukan dan penguatan Pusat Studi • Pelatihan metodologi penelitian dan rekayasa • Pendampingan proposal hibah dan publikasi • Kolaborasi riset dengan industri dan institusi mitra • Program hilirisasi dan inovasi produk 	P3M / Kepegawaian / Jurusan

4.2 Kerangka Pendanaan

Berikut Kerangka Pendanaan Renstra SDM Politeknik Negeri Padang:

Tabel 5. Kerangka Pendanaan Renstra SDM PNP

No	Sasaran Strategis	Program Utama	Estimasi Alokasi	Sumber Pendanaan
1	Peningkatan Kualifikasi Akademik Dosen	Beasiswa & Studi Lanjut S3	Tinggi	APBN, LPDP, Kerja Sama Luar Negeri
2	Penguatan Jabatan Fungsional Akademik	Percepatan Jabatan	Rendah	APBN, PNPB
3	Pengembangan Kompetensi Tendik	Pelatihan & Sertifikasi	Sedang	APBN, PNPB, Kerja Sama
4	Peningkatan Kompetensi Digital	Transformasi Digital SDM	Tinggi	APBN, PNPB, Hibah Digitalisasi
5	Penguatan Penelitian & Publikasi	Hibah Riset & Publikasi	Tinggi	APBN, PNPB, Hibah Riset, Mitra Industri
6	Pengembangan Soft Skills & Kepemimpinan	Pelatihan SDM	Rendah	PNPB, APBN
7	Peningkatan Kesejahteraan & Motivasi	Insentif & Reward	Sedang	PNPB, APBN
8	Pengembangan Kepakaran Peneliti dan Perekayasa	Penguatan Kepakaran dan Kolaborasi Riset	Sedang– Tinggi	APBN, PNPB, Hibah Riset (Kemendiktisaintek/BRIN), Kerja Sama Industri

BAB V

PENUTUP

Reformasi dan pengembangan SDM di Politeknik Negeri Padang merupakan fondasi utama dalam mewujudkan institusi Pendidikan yang adaptif, dan berdaya saing global, arah kebijakan SDM difokuskan pada:

- 1) Peningkatan kualitas dosen dan tendik melalui pendidikan lanjut, pelatihan kompetensi, dan penguatan jabatan fungsional.
- 2) Transformasi digital SDM untuk mendukung tata kelola yang efisien dan transparan.
- 3) Pengembangan peneliti dan manajemen talenta sebagai motor inovasi kampus.
- 4) Penerapan sistem merit dan budaya kerja adaptif untuk memastikan profesionalisme dan integritas aparatur.

Dengan pelaksanaan yang konsisten, Renstra SDM ini akan menjadi pedoman strategis dalam membangun sumber daya manusia yang unggul, berintegritas, dan siap menghadapi tantangan era digital serta globalisasi pendidikan. Untuk mewujudkan tujuan dari renstra SDM maka diperlukan adanya:

1. Penguatan komitmen pimpinan
Pimpinan harus menjadi teladan dalam pelaksanaan kebijakan SDM dan memastikan setiap program berjalan sesuai rencana strategis.
2. Integrasi sitem informasi SDM
Perlu dikembangkan sistem digital terpadu untuk memantau kinerja, kompetensi, dan pengembangan karier pegawai secara real-time.
3. Kolaborasi dan kemitraan riset
Dorong kerja sama dengan industri, perguruan tinggi lain, dan lembaga pemerintah untuk memperkuat ekosistem penelitian terapan
4. Evaluasi dan penghargaan berkala
Lakukan evaluasi tahunan berbasis indikator kinerja dan berikan penghargaan bagi SDM berprestasi untuk menjaga motivasi dan produktivitas.
5. Peningkatan kesejahteraan dan lingkungan kerja
Ciptakan lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan mendukung keseimbangan antara profesionalisme dan kesejahteraan pegawai.