POLITEKNIK
KETENAGAKERJAAN

RENCANA STRATEGIS

Politeknik Ketenagakerjaan

2022-2026

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA
SEKRETARIAT JENDERAL
POLITEKNIK KETENAGAKERJAAN

KEPUTUSAN DIREKTUR POLITEKNIK KETENAGAKERJAAN

NOMOR 1/1327/SV.34/VI/2022

TENTANG
RENCANA STRATEGIS
POLITEKNIK KETENAGAKERJAAN TAHUN 2022-2026

Menimbang :

a. Bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2017 tentang Statuta Politeknik Ketenagakerjaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan Politeknik Ketenagakerjaan, perlu menyusun Rencana Strategis (Renstra) Politeknik Ketenagakerjaan Tahun 2022-2026;
b. Agar pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Politeknik Ketenagakerjaan 2022-2026 dapat berjalan dengan baik, maka perlu mengeluarkan Surat Keputusan Direktur Politeknik Ketenagakerjaan.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan;
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Ketenagakerjaan;
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2017 tentang Statuta Politeknik Ketenagakerjaan;
7. Surat Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2022 tentang Pengangkatan Direktur Politeknik Ketenagakerjaan Periode Tahun 2022-2026;
8. Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Politeknik Ketenagakerjaan Tahun 2022 Nomor SP.026.01.1.352632/2022 tanggal 17 November 2021.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan	:	KEPUTUSAN DIREKTUR POLITEKNIK KETENAGAKERJAAN TENTANG RENCANA STRATEGIS POLITEKNIK KETENAGAKERJAAN TAHUN 2022-2026.
KESATU	:	Menetapkan Rencana Strategis Politeknik Ketenagakerjaan Tahun 2022-2026.
KEDUA	:	Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Politeknik Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Tahun Anggaran 2022 Nomor SP. 026-01-1.352632/2022 tanggal 17 November 2021.
KETIGA	:	Keputusan Direktur Politeknik Ketenagakerjaan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diadakan perbaikan dan perhitungan kembali apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan didalamnya.

Ditetapkan : di Jakarta
Pada Tanggal : 2 Juni 2022

Direktur
Politeknik Ketenagakerjaan,

Prof. Dr. Yoki Yulizar, M.Sc
NIP. 19680721 199501 1 001

KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA
SEKRETARIAT JENDERAL
POLITEKNIK KETENAGAKERJAAN

KEPUTUSAN DIREKTUR POLITEKNIK KETENAGAKERJAAN

NOMOR 1/858/SV.34/IV/2022

TENTANG
PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN
RENCANA STRATEGIS
POLITEKNIK KETENAGAKERJAAN

Menimbang :

a. Bahwa dalam rangka pelaksanaan kegiatan penyusunan dokumen Rencana Strategis Politeknik Ketenagakerjaan, maka dipandang perlu untuk membentuk Tim Penyusunan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut;
b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu ditetapkan dengan Keputusan Direktur Politeknik Ketenagakerjaan.

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Ketenagakerjaan;
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2017 tentang Statuta Politeknik Ketenagakerjaan;
7. Surat Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2022 tentang Pengangkatan Direktur Politeknik Ketenagakerjaan Periode Tahun 2022-2026;
8. Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Politeknik Ketenagakerjaan Tahun 2022 Nomor SP.026.01.1.352632/2022 tanggal 17 November 2021.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan	:	KEPUTUSAN DIREKTUR POLITEKNIK KETENAGAKERJAAN TENTANG PEMBENTUKAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS POLITEKNIK KETENAGAKERJAAN
KESATU	:	Mengangkat Tim Penyusun Rencana Strategis Politeknik Ketenagakerjaan yang nama-namanya sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Keputusan Direktur Politeknik Ketenagakerjaan ini.
KEDUA	:	Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Politeknik Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan Tahun Anggaran 2022 Nomor SP. 026-01-1.352632/2022 tanggal 17 November 2021.
KETIGA	:	Keputusan Direktur Politeknik Ketenagakerjaan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diadakan perbaikan dan perhitungan kembali apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan didalamnya.

Ditetapkan : di Jakarta
Pada Tanggal : 1 April 2022

Direktur
Politeknik Ketenagakerjaan,

Prof. Dr. Yoki Yulizar, M.Sc
NIP. 19680721 199501 1 001

Tembusan :
1. Yang bersangkutan;
2. Arsip.

Lampiran I Keputusan Direktur Politeknik Ketenagakerjaan

Nomor : 1/858/SV.34/IV/2022

Tanggal : 1 April 2022

Tentang : Pembentukan Tim Penyusun Rencana Strategis Politeknik Ketenagakerjaan

DAFTAR NAMA TIM PENYUSUN
RENCANA STRATEGIS
PADA POLITEKNIK KETENAGAKERJAAN

NO.	NAMA	NIP	JABATAN DALAM TIM
1	Prof. Dr. Yoki Yulizar, M.Sc.	19680721 199501 1 001	Pengarah/Penanggung Jawab
2	Hartanto, S.T., M.T., M.Adm.SDA.	19810321 200604 1 004	Ketua
3	Eka Saputra, S.H., M.H	-	Wakil Ketua
4	Athira Setira Adil, S.M.B., M.M.	19910225 202012 2 014	Sekretaris
5	Nico Linggi Pongmasangka, S.Farm., M.M.	19860815 202012 1 009	Anggota

Direktur
Politeknik Ketenagakerjaan,

Prof. Dr. Yoki Yulizar, M.Sc
NIP. 19680721 199501 1 001

KATA PENGANTAR

Atas berkat Tuhan Yang Maha Esa, kami sampaikan Rencana Strategis Politeknik Ketenagakerjaan Tahun 2022-2026. Rencana Strategis (Renstra) ini merupakan panduan dalam pencapaian visi Politeknik Ketenagakerjaan menjadi pusat pendidikan tinggi dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terapan yang unggul.

Politeknik Ketenagakerjaan bertekad menjadi perguruan tinggi berbasis riset yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan menghasilkan lulusan yang berkualitas yang dapat bersaing baik pada level nasional maupun internasional. Disamping itu Politeknik Ketenagakerjaan dapat menghasilkan karya riset kualitas tinggi yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan industri baik dalam maupun luar negeri.

Semoga rencana yang telah dibuat ini mendapatkan dukungan dari semua pihak civitas akademika sehingga kita dapat bersama-sama menyukseskannya.

Jakarta, 2 Juni 2022

Direktur
Politeknik Ketenagakerjaan,

Prof. Dr. Yoki Yulizar, M.Sc
NIP. 19860721 199501 1 001

RINGKASAN EKSEKUTIF

Peta jalan (*road map*) sangat dibutuhkan untuk dijadikan panduan dalam pelaksanaan maupun perubahan kegiatan sehingga Rencana Strategis Politeknik Ketenagakerjaan Tahun 2022-2026 memiliki tonggak pencapaian Polteknaker berdaya saing nasional dengan penguatan kelembagaan dan menghasilkan mahasiswa yang unggul di bidang ketenagakerjaan pada tingkat nasional. Hal ini mengarah terhadap 7 (tujuh) sasaran utama yang akan dicapai dalam periode ini yaitu:

1. S.1 Meningkatnya kualitas sistem pendidikan tinggi vokasi yang berkesinambungan
2. S.2 Meningkatnya kualitas penelitian terapan sesuai kebutuhan industri dan masyarakat
3. S.3 Meningkatnya kualitas kegiatan pengabdian kepada Masyarakat
4. S.4 Meningkatnya kualitas program kemitraan dengan dunia usaha/industri
5. S.5 Meningkatnya tata kelola manajemen yang efisien, efektif dan mandiri
6. S.6 Meningkatnya kualitas dosen dan tenaga kependidikan dengan dedikasi dan motivasi yang tinggi
7. S.7 Meningkatnya kualitas lulusan yang memiliki keahlian terapan sesuai bidangnya

Dalam rangka mencapai sasaran kegiatan tersebut tetapkan indikator kinerja utama, yaitu:

1. Meningkatkan level akreditasi institusi menjadi sangat baik
2. Memiliki perpustakaan digital dan menjadi rujukan kepustakaan dalam bidang ketenagakerjaan
3. Jumlah penelitian terapan masuk jurnal nasional
4. Jumlah penelitian terapan masuk jurnal internasional
5. Jumlah publikasi dosen tetap di seminar internasional tidak terindeks, seminar nasional terindeks, dan jurnal nasional terakreditasi
6. Jumlah sitasi rata-rata dosen per tahun dari publikasi internasional dan nasional bereputasi

7. Jumlah produk/jasa karya mahasiswa, yang dihasilkan secara mandiri atau bersama dosen tetap, yang diadopsi oleh industri/masyarakat
8. Jumlah pengabdian kepada Masyarakat terpublikasi di media online atau cetak
9. Jumlah pengabdian kepada Masyarakat masuk jurnal nasional
10. Jumlah pengabdian kepada Masyarakat masuk jurnal internasional
11. Jumlah dosen yang memiliki/memperoleh HAKI dari kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat
12. Jumlah kerjasama dengan mitra di dalam negeri
13. Jumlah pelaksanaan kegiatan kerjasama dengan mitra di dalam negeri
14. Jumlah kerjasama dengan mitra di luar negeri
15. Jumlah pelaksanaan kegiatan kerjasama dengan mitra di luar negeri
16. Tersedianya dokumen kebijakan untuk mendukung penyelnggaraan kegiatan Pendidikan tinggi
17. Pemenuhan Dokumen LAKIP unit kerja setiap tahun
18. Indikator kinerja pelaksanaan anggaraan (IKPA) terus meningkat
19. Persentase dosen memiliki sertifikat kompetensi dari BNSP
20. Jumlah dosen yang tersertifikasi dosen minimal
21. Jumlah dosen dengan kualifikasi akademik minimal doktor
22. Jumlah dosen dengan jabatan fungsional lektor
23. Persentase dosen aktif di kegiatan profesi
24. Jumlah pustakawan yang tersertifikasi
25. Jumlah laboran yang tersertifikasi (K3, Bahasa, dan Komputer)
26. Persentase lulusan yang berhasil mendapat pekerjaan ≤ 6 bulan
27. Persentase lulusan yang berhasil mendapat pekerjaan dan/atau berwirausaha ≤ 6 bulan sesuai dengan bidang ilmu
28. Jumlah mahasiswa yang meraih prestasi akademik paling rendah tingkat nasional
29. Jumlah mahasiswa yang meraih prestasi non akademik paling rendah tingkat nasional

30. Jumlah mahasiswa yang melakukan pagelaran/pameran/presentasi mahasiswa dalam forum di tingkat nasional

DAFTAR ISI

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

RINGKASAN EKSEKUTIF ..... **iv**

DAFTAR ISI ..... **vii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Kondisi Umum 1

1.2 Potensi dan Permasalahan 11

1.3 Kondisi Internal 11

1.4 Pendidikan 12

1.5 Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat 13

1.6 Mahasiswa dan Alumni 14

1.7 SDM (Dosen dan Tenaga Kependidikan) 15

1.8 Organisasi, Tata Kelola dan Sistem Penjaminan Mutu 17

1.9 Sarana dan Prasarana 18

1.10 Sistem Informasi 19

1.11 Kondisi Eksternal 20

1.12 Ekonomi 21

1.13 Sosial, Politik dan Pertahanan Keamanan 22

1.14 Sumber Daya Manusia 22

1.15 Kebijakan dan Peraturan Perundang-Undangan 23

1.16 SWOT Analysis 23

BAB II VISI, MISI, DAN TUJUAN **41**

2.1 Visi Politeknik Ketenagakerjaan 41

2.2 Misi Politeknik Ketenagakerjaan 41

2.3 Tata Nilai Politeknik Ketenagakerjaan 41

2.4 Tujuan dan Politeknik Ketenagakerjaan 42
2.5 Sasaran dan Indikator 43
BAB III TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN 47
3.1 Target Kinerja 47
3.2 Kerangka Pendanaan 54
BAB IV PENUTUP 55

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Undang-Undang Dasar 1945 sudah mengamanatkan pendidikan sebagai suatu hak dasar yang harus dipenuhi oleh Negara kepada warga negaranya selain itu juga pendidikan juga bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Politeknik Ketenagakerjaan sebagai salah satu institusi pendidikan yang dimiliki oleh Kementerian Ketenagakerjaan yang menyelenggarakan program pendidikan vokasi menjadi salah satu tempat untuk mencetak sumber daya manusia Indonesia yang kompeten dan unggul.

Dinamika hubungan industrial memiliki banyak tantangan, selaku regulator Pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan memiliki peran dan tanggung jawab untuk mengurus segala hal yang terkait tentang ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan R.I (selanjutnya ditulis Kemnaker) menemukan sejumlah masalah: 1) Produktivitas tenaga kerja Indonesia yang masih rendah; 2) Hubungan Industrial yang gaduh dengan perselisihan serta peningkatan unjuk rasa pekerja/buruh; 3) Tingkat kecelakaan kerja dan ancaman penyakit akibat kerja yang masih tinggi; dan 4) Rendahnya daya saing dan kompetensi tenaga kerja.

Terkait permasalahan di atas, Menteri Ketenagakerjaan 2014 - 2019 M. Hanif Dhakiri, memiliki gagasan supaya di masa depan konflik ketenagakerjaan antara Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah semakin berkurang harus dimulai dengan sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan menguasai peraturan ketenagakerjaan dengan baik dan benar, atas gagasan tersebut terbentuklah ide untuk membangun perguruan tinggi yang berbasis pada keterampilan atau sekolah vokasi dengan nama **Politeknik Ketenagakerjaan**.

Politeknik Ketenagakerjaan tertanggal 15 Agustus 2017 secara resmi oleh Kementerian Ketenagakerjaan, hal ini menjadi wujud nyata partisipasi dan kontribusi nyata bagi penyelenggaraan pendidikan program vokasi di Indonesia, yang dimana tujuan program vokasi diselenggarakan yaitu menghasilkan lulusan yang siap memasuki dunia kerja yang begitu kompetitif dan dituntut untuk mampu beradaptasi dan *agile* selain itu dapat berperan secara aktif terhadap perkembangan SDM Indonesia di masa depan.

Politeknik Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut dengan Polteknaker merupakan salah satu institusi pendidikan yang menyelenggarakan program pendidikan vokasi berdasarkan Surat Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No. 274/KPT/I/2019 tentang Izin Pembukaan program studi dalam rangka pendirian Polteknaker tertanggal 12 April 2019 secara resmi memiliki 3 program studi yaitu 1) Relasi Industri, 2) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM).

Polteknaker sebagai salah satu tempat untuk mencetak SDM unggul di masa depan mempunyai pandangan jauh dimasa yang akan datang tentang ke arah mana dan dengan cara bagaimana Polteknaker untuk menjawab visinya yaitu “Menjadi Politeknik Unggul untuk Menghasilkan Sumber Daya Manusia yang Mampu Menangani Bidang Ketenagakerjaan dalam Persaingan di Era Global”.

Pelaksanaan Tri Dharma Polteknaker dan menjawab visi-misi Polteknaker di atas membutuhkan *masterplan* atau rencana induk pengembangan yang selanjutnya disebut dengan RIP, dengan keberadaan RIP sebagai arah pengembangan selama 20 (dua puluh) tahun dan ditetapkan dengan tujuan untuk mengetahui arah perkembangan yang dapat diukur dan diarahkan sesuai dengan visi-misi sehingga pencapaian-pencapaian yang ada dapat menumbuhkan semangat civitas akademika untuk menjalankan dan ikut berkontribusi secara langsung terhadap pertumbuhan dan perkembangan Polteknaker di masa depan.

Seluruh civitas akademika Polteknaker harus mengupayakan dan memastikan bahwa hal-hal yang dilakukan bersifat sinergis, kolaboratif, koordinatif dan saling melengkapi satu dengan yang lainnya dalam melakukan kegiatan program kerja. Sebagai salah satu perguruan tinggi vokasi, Polteknaker harus menjaga keberlangsungan, keberlanjutan pelaksanaan dan pertumbuhan yang memiliki tujuan yang jelas ke depan di tengah perkembangan zaman yang dinamis. Visi-Misi sebagai landasan utama dalam penyusunan RIP tahun 2017-2036 yang ditetapkan dengan memperhatikan masukan dan saran dari pemangku kebijakan (*stakeholder*) bersifat fleksibel agar dapat beradaptasi atas hal-hal yang mudah berkembang dengan cepat dan tidak terprediksi, oleh karena itu RIP Polteknaker juga bersifat dinamis, dapat berubah setiap saat sesuai dengan keadaan dan kebutuhan yang terjadi dimasa depan.

Beberapa syarat pendirian yang sudah dimiliki oleh Polteknaker yaitu:

1. Persetujuan dari Direktur Jenderal Kelembagaan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Kementerian Riset dan Pendidikan tinggi.
2. Persetujuan mengenai ketentuan mengenai struktur organisasi dan tata kerja Polteknaker dalam peraturan menteri ketenagakerjaan dari Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
3. Statuta Kementerian Ketenagakerjaan tentang Polteknaker

Secara singkat, dari syarat-syarat di atas Kementerian Ketenagakerjaan menugaskan unit eselon 2 yaitu Badan Perencanaan Dan Pengembangan Ketenagakerjaan (BARENBANG) untuk memimpin Pendirian dan pembentukan Polteknaker, secara paralel syarat-syarat tersebut ditindaklanjuti dengan membentuk tim dan pemenuhan syarat yang dibutuhkan. Dapat dijelaskan hasil tindak lanjutnya sebagai berikut:

Pertama, memenuhi ketentuan mengenai nomenklatur dan program studi, kurikulum, calon dosen, calon tenaga kependidikan, serta sarana dan prasarana. Hal ini ditandai dengan terbitnya Surat Rekomendasi Direktur Jenderal Kelembagaan Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan

Pendidikan Tinggi Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi nomor 2628/6/KL/ 2017 tanggal 15 Agustus 2017, perihal: Persetujuan Usul Pendirian Politeknik Ketenagakerjaan di bawah Kementerian Ketenagakerjaan meliputi Diploma 4 Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Diploma 4 Program Studi Relasi Industri, dan Diploma 3 Program Studi Manajemen Sumberdaya Manusia.

Kedua, Memenuhi ketentuan mengenai struktur organisasi dan tata kerja dengan terbitnya surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor: B/483/M.KT.01/2017, tanggal 22 September 2017, hal: Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan untuk selanjutnya dituangkan ke dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

Ketiga, Memenuhi ketentuan mengenai organisasi dan tata kerja dengan terbitnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Ketenagakerjaan. Dalam hal ini, Polteknaker Kementerian Ketenagakerjaan berada di bawah struktur organisasi Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai, Sekretariat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan terdiri dari 2 unit organisasi setingkat eselon 4, yakni Sub Bagian Administrasi Akademi, Kemahasiswaan dan Kerjasama; dan sub Bagian Umum dan Keuangan. Di samping itu terdapat 11 unit organisasi Non-Eselon dengan urutan dengan urutan sebagai berikut: Direktur, Pembantu Direktur I; Pembantu Direktur II; Pembantu Direktur III; Senat; Satuan Penjaminan Mutu; Satuan Pengawas Internal; Program Studi; Unit Penelitian dan Pengabdian Masyarakat; Unit Penunjang; dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Polteknaker saat rencana induk pengembangan (RIP) ini disusun sudah berusia 5 (lima) tahun sedang menghadapi Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 merupakan era dimana teknologi mempunyai peranan besar terhadap perkembangan besar suatu bangsa, revolusi industri 4.0 dan society 5.0 merupakan konsep masyarakat yang berpusat pada manusia dan teknologi. Kedua perkembangan yang saat ini dihadapi oleh

masyarakat seluruh dunia diharapkan mampu menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan sosial dengan memanfaatkan berbagai inovasi untuk meningkatkan kualitas hidup manusia.

Peran perguruan tinggi dalam hal ini Polteknaker harus dan mampu mencetak SDM yang memiliki *creativity, critical thinking, communication dan collaboration*. Seluruh keterampilan tersebut juga harus memiliki kemampuan penggunaan teknologi (*Internet of things, Virtual/Augmented reality* dan *Artificial Intelligence*) sehingga secara keseluruhan keterampilan tersebut dapat menjawab kebutuhan dunia industri di masa depan dan menjadi kelebihan Polteknaker jika hal tersebut dapat dilakukan menjadi salah satu perguruan tinggi yang unggul dengan menciptakan SDM di era globalisasi.

Polteknaker selama kurun waktu 2017-2021 (renstra ke 1 (satu) telah melakukan beberapa hal untuk menunjang kegiatan akademik seperti akreditasi 3 (tiga) program studi dan institusi pemenuhan fasilitas belajar mengajar, program kegiatan yang mendukung suasana akademik, peningkatan kapasitas para calon lulusan dan saran penunjang lainnya untuk menunjang kegiatan akademik sehingga diharapkan kondisi ini mampu meningkatkan suasana kompetitif dan keunggulan Polteknaker dimasa depan.

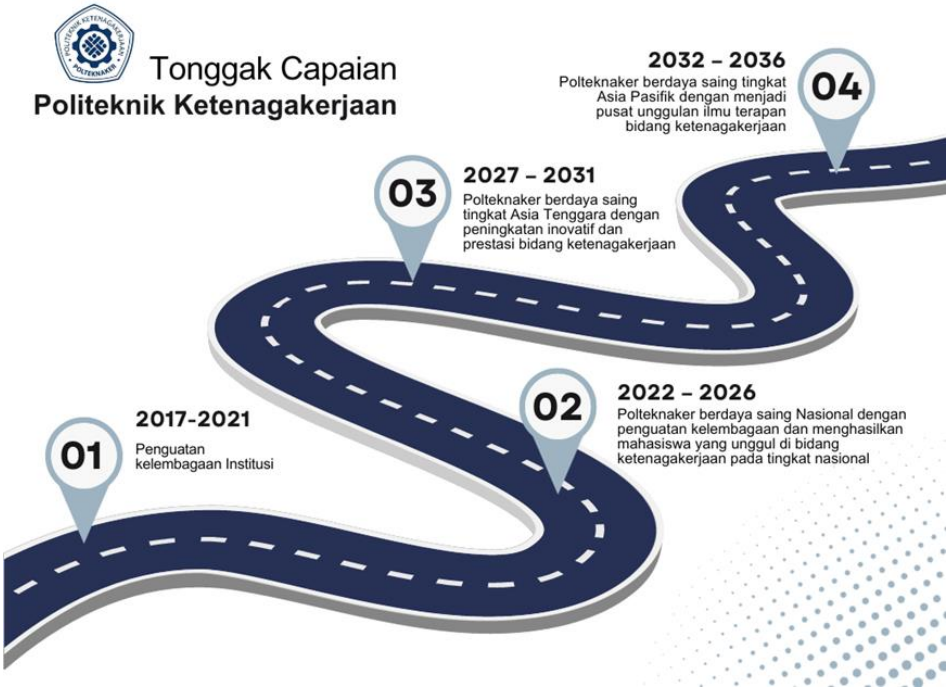
Tabel 1.1 Data Akreditasi Program Studi

No	Nama Program Studi	Akreditasi
1	D4 - Relasi Industri	Baik
2	D4 - Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Baik
3	D3 – Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	Baik

Dalam rangka menghadapi tantangan global yang terus meningkat, Polteknaker mempunyai komitmen besar untuk selalu siap dan terus berbenah. Hal tersebut semata-mata untuk memberikan kontribusi siknifikan bagi bangsa dan negara dalam rangka meningkatkan daya saing bangsa. Pengembangan kualitas sumber daya baik sumber daya manusia

(dosen dan tenaga kependidikan) maupun fasilitas pembelajaran terus menerus dilakukan. Pengembangan kualitas SDM dilakukan melalui kegiatan degree dan non-degree baik di dalam negeri ataupun di luar negeri. Peremajaan peralatan laboratorium, penambahan gedung kuliah, penambahan dan pembenahan sarana dan prasarana gedung kuliah juga dilakukan.

Dalam menentukan arah rencana pengembangan yang akan dilakukan, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya telah menyusun Rencana Induk Pengembangan (RIP) 2017 – 2036, yang akan dijadikan sebagai acuan rencana jangka panjang untuk mencapai Visi dan Misi Polteknaker. RIP tersebut dibagi menjadi beberapa periode 5 (lima) tahunan yang dituangkan dalam bentuk Rencana Strategis (RENSTRA). Periodisasi RENSTRA Polteknaker beserta tonggak-tonggak capaiannya adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Periodisasi Renstra Polteknaker 2017-2036

1. **RENSTRA 2017-2021 : Penguatan kelembagaan institusi**

   Tonggak capaian ke-1 ini fokus pada penguatan karena politeknik ketenagakerjaan baru berdiri, baik dari sumber daya manusia dan seleksi mahasiswa baru menjadi program rutin dan terus menerus penguatan dari berbagai sisi dari akademik, umum dan keuangan serta kemahasiswaan dan kerjasama. Indikator keberhasilan yang jadi ukuran dari capaian tongkat ke-1 adalah sebagai berikut :

   a. Institusi Politeknik Ketenagakerjaan terakreditasi baik oleh BAN-PT;
   b. Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terakreditasi baik oleh LAM PT-KES;
   c. Program studi Relasi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia terakreditasi baik oleh BAN-PT;
   d. Penambahan jumlah dosen untuk memenuhi Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti);
   e. Penambahan jumlah tenaga kependidikan untuk memenuhi SN- Dikti;
   f. Pemberlakuan Kurikulum mengikuti Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) di setiap program studi yang ada di Politeknik Ketenagakerjaan.

2. **RENSTRA 2022-2026 : Polteknaker berdaya saing nasional dengan penguatan kelembagaan dan menghasilkan mahasiswa yang unggul di bidang ketenagakerjaan pada tingkat nasional.**

   Tonggak pencapaian kedua ini fokus pada upaya politeknik ketenagakerjaan untuk pengembangan setelah pada renstra pertama fokus pada penguatan. Indikator keberhasilan pada tonggak capaian ke-2 yaitu :

   a. rujukan kepustakaan dalam bidang ketenagakerjaan.

b. Persentase dosen sebagai asesor kompetensi BNSP sebesar 100%;
c. Jumlah dosen dengan kualifikasi akademik Doktor minimal 3;
d. Jumlah dosen dengan jabatan fungsional lektor minimal 40%;
e. Jumlah dosen yang tersertifikasi dosen minimal 25%;
f. Jumlah kerjasama dengan mitra industri, perguruan tinggi, pemerintah dan organisasi lainnya dalam negeri 30;
g. Jumlah kerjasama dengan mitra industri, perguruan tinggi, pemerintah dan organisasi lainnya luar negeri 2;
h. Meningkatkan level akreditasi program studi dan institusi menjadi baik sekali;
i. Jumlah penelitian terapan, masuk jurnal terakreditasi SINTA dan/atau internasional 50;
j. Jumlah sitasi rata-rata dosen per tahun > 8 dari publikasi internasional dan nasional bereputasi;
k. Persentase dosen aktif di kegiatan organisasi profesi meningkat;
l. Peningkatan jumlah mahasiswa sebanyak 30 mahasiswa per prodi;
m. Memiliki perpustakaan digital dan menjadi rujukan kepustakaan dalam bidang ketenagakerjaan.
n. Persentase lulusan yang berhasil mendapat pekerjaan dan/atau berwirausaha ≤ 6 bulan mencapai 80% sesuai dengan bidang ilmu.

3. **RENSTRA 2027-2031 : Polteknaker berdaya saing tingkat asia tenggara dengan peningkatan inovatif dan prestasi bidang ketenagakerjaan**

Tonggak capaian ke-3 (2027-2031) : Polteknaker berdaya saing tingkat asia tenggara dengan peningkatan inovatif dan prestasi bidang ketenagakerjaan. Setelah pengembangan Indikator keberhasilan :

a. Jumlah dosen dengan kualifikasi akademik Doktor minimal 40%;
b. Jumlah dosen dengan jabatan fungsional lektor minimal 60%;
c. Jumlah dosen dengan jabatan fungsional lektor kepala minimal 25%;
d. Jumlah dosen yang tersertifikasi dosen minimal 60%;
e. Jumlah kerjasama dengan mitra industri, perguruan tinggi, pemerintah dan organisasi lainnya di dalam negeri 60;
f. Jumlah kerjasama dengan mitra industri, perguruan tinggi, pemerintah dan organisasi lainnya di luar negeri 5;
g. Meningkatkan level akreditasi program studi dan institusi menjadi unggul;
h. Jumlah penelitian terapan, masuk jurnal terakreditasi SINTA dan Internasional 60;
i. Jumlah sitasi rata-rata dosen per tahun > 10 dari publikasi internasional dan nasional bereputasi;
j. Persentase dosen aktif di kegiatan organisasi profesi meningkat;
k. Memiliki perpustakaan digital dan menjadi rujukan kepustakaan dalam bidang ketenagakerjaan;
l. Persentase lulusan yang berhasil mendapat pekerjaan dan/atau berwirausaha ≤ 6 bulan mencapai 85% sesuai dengan bidang ilmu;
m. Penambahan jumlah Program Studi sebanyak 1;
n. Melakukan kerjasama dengan Perguruan Tinggi, Lembaga, dan DUDI di kawasan Asia Tenggara;

o. Menerima pertukaran mahasiswa dan dosen untuk perguruan tinggi vokasi kawasan asia tenggara;

4. **RENSTRA 2032-2036 : Polteknaker berdaya saing tingkat Asia Pasifik dengan menjadi pusat unggulan ilmu terapan bidang ketenagakerjaan**

   Tonggak pencapaian yang ke-4 (empat) ini adalah lanjutan dari pencapaian yang ke 3 (tiga) tentang Polteknaker berdaya saing tingkat Asia Tenggara, untuk yang ke-4 (empat) ini berdaya saing Asia Pasifik dengan indikator keberhasilan sebagai berikut:

   a. Jumlah dosen dengan kualifikasi akademik Doktor 70%;
   b. Jumlah dosen dengan jabatan fungsional Guru Besar minimal 4%;
   c. Jumlah dosen dengan jabatan fungsional lektor kepala minimal 50%;
   d. Jumlah dosen dengan jabatan fungsional lektor minimal 40%;
   e. Jumlah dosen yang tersertifikasi dosen minimal 75%;
   f. Jumlah kerjasama dengan mitra industri, perguruan tinggi, pemerintah dan organisasi lainnya di dalam negeri 80;
   g. Jumlah kerjasama dengan mitra industri, perguruan tinggi, pemerintah dan organisasi lainnya di luar negeri 7;
   h. Jumlah penelitian terapan, masuk jurnal terakreditasi SINTA dan Internasional 100;
   i. Jumlah sitasi rata-rata dosen per tahun >10 dari publikasi internasional dan nasional bereputasi;
   j. Persentase dosen aktif di kegiatan organisasi profesi meningkat;
   k. Memiliki perpustakaan digital dan menjadi rujukan kepustakaan dalam bidang ketenagakerjaan.

l. Persentase lulusan yang berhasil mendapat pekerjaan dan/atau berwirausaha ≤ 6 bulan mencapai 80% sesuai dengan bidang ilmu.
m. Penambahan jumlah Program Studi sebanyak 1;
n. Melakukan kerjasama dengan Perguruan Tinggi, Lembaga, dan DUDI di kawasan Asia Pasifik;
o. Menerima pertukaran mahasiswa dan dosen untuk perguruan tinggi vokasi kawasan Asia Pasifik;

1.2. Potensi dan Permaalahan

Selama pelaksanaan program kegiatan yang telah dilakukan dalam kurun waktu 2017 – 2021 sudah pasti ditentukan komitmen dari semua pihak serta dibutuhkannya biaya yang tidak sedikit. Namun sejauh ini Politeknik Ketenagakerjaan masih bisa dan akan terus berkomitmen supaya mampu mewujudkan dalam program-program selanjutnya dengan dukungan anggaran dari Kementerian Ketenagakerjaan.

Dalam menentukan bentuk rencana strategis dalam periode tahun 2022 – 2026 akan dilakukan pemotretan terhadap kondisi Polteknaker saat ini, baik kondisi internal maupun kondisi eksternal. Hasil pemotretan ini diharapkan mampu diketahui potensi dan permasalahan yang ada, yang selanjutnya dengan menggunakan analisa SWOT dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan utama penentuan bentuk Rencana Strategi yang sesuai.

1.3. Kondisi Internal

Pemotretan terhadap kondisi internal yang dilakukan meliputi berbagai bidang yaitu pendidikan; penelitian dan pengabdian pada masyarakat; mahasiswa dan alumni; SDM (Dosen dan tenaga kependidikan); Organisasi, tata kelola dan sistem penjaminan mutu; Sarana dan prasarana; Sistem informasi.

1.4. Pendidikan

Pemotretan terhadap kondisi internal yang dilakukan meliputi berbagai bidang yaitu pendidikan; penelitian dan pengabdian pada masyarakat; mahasiswa dan alumni; SDM (Dosen dan tenaga kependidikan); Organisasi, tata kelola dan sistem penjaminan mutu; Sarana dan prasarana; Sistem informasi.

Politeknik Ketenagakerjaan (Polteknaker) merupakan satu-satunya Politeknik Negeri di Indonesia yang secara total mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) di bidang ketenagakerjaan di bawah Kementerian Ketenagakerjaan dan terdapat 3 program studi. Polteknaker senantiasa meningkatkan kualitas dari setiap program studi dalam rangka menghadapi persaingan baik skala nasional maupun internasional. Dalam skala nasional telah dibuktikan dengan dicapainya akreditasi baik untuk akreditasi institusi Polteknaker dengan 3 (tiga) Program Studi telah terakreditasi baik.

Bentuk kurikulum yang menerapkan (50-60)% praktek dan 1 semester penuh pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan atau magang kerja merupakan ciri khas pendidikan di Poltekanker. Kurikulum Polteknaker pertama kali direvisi pada tahun 2023. Kurikulum ini mencoba mengakomodasi kebutuhan industri terhadap tenaga kerja siap pakai. Proses revisi / penyempurnaan kurikulum secara berkelanjutan senantiasa dilakukan untuk menyesuaikan serta memenuhi perkembangan teknologi dan kebutuhan industri yang ada. Bentuk penyempurnaan kurikulum yang terakhir saat ini adalah adanya program Praktek Kerja Lapangan atau magang kerja yang dilakukan selama satu semester penuh. Program Praktek Kerja Lapangan atau Magang merupakan bentuk model pembelajaran yang dicanangkan Polteknaker dengan memfasilitasi mahasiswa belajar seperti di industri dengan mengintegrasikan beberapa laboratorium/bengkel/studio yang ada di Polteknaker melalui pembuatan suatu produk tertentu dengan standar dan kualitas seperti yang dibutuhkan oleh industri. Meskipun masih belum secara keseluruhan, dalam proses

pembelajaran untuk mata kuliah teori telah dikembangkan dengan sistem pembelajaran Blended Learning, sehingga memungkinkan mahasiswa dan dosen bisa berinteraktif secara on line 24 jam dan mahasiswa bisa mereview materi-materi yang dirasa kurang paham setiap saat.

Selain kurikulum yang selalu dikembangkan sesuai kebutuhan, Polteknaker juga menerbitkan sertifikat kompetensi bagi yang mahasiswa tingkat akhir yang dinyatakan kompeten pada uji kompetensi. Unit-unit kompetensi yang tertera dalam sertifikat kompetensi memberikan informasi yang jelas dan eksplisit tentang kemampuan pemegang sertifikat sehingga memudahkan pengguna lulusan dalam mendapatkan sumber daya manusia dengan kompetensi sesuai kebutuhan. Di sisi lain lulusan yang memegang sertifikat kompetensi mempunyai kekuatan untuk meyakinkan kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian harmonisasi Pendidikan Tinggi sebagai pihak penyedia tenaga kerja dengan industri atau dunia usaha sebagai pengguna bisa dicapai. Polteknaker sedang mempersiapkan pendirian LSP P1 Polteknaker dengan target mendapatkan lisensi dari BNSP pada tahun 2023 Untuk proses monitoring dan evaluasi pelaksanaan perkuliahan, sebelum akhir semester proses perkuliahan mahasiswa wajib melakukan penilaian terhadap setiap tenaga pengajar dan fasilitas yang diperoleh. Berikut adalah data hasil monitoring kehadiran dosen dalam kurun waktu tahun ajaran 2017/2018 – 2021/2022

1.5. Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat

Motivasi kerja yang tinggi untuk senantiasa meningkatkan kualitas institusi dapat ditunjukan dengan peningkatan anggaran penelitian dan pengabdian pada masyarakat, dan publikasi hasil penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Di samping bidang penelitian, bidang pengabdian pada masyarakat di Polteknaker juga semakin meningkat dari sisi jumlah dan kualitasnya. Pendanaan bidang pengabdian pada masyarakat semakin meningkat

jumlah dan nilai pendanaannya, walaupun dengan tingkat publikasi yang masih minim.

1.6. Mahasiswa dan Alumni

Motivasi kerja yang tinggi untuk senantiasa meningkatkan kualitas institusi dapat ditunjukan dengan peningkatan anggaran penelitian dan pengabdian pada masyarakat, dan publikasi hasil penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Jumlah peminat yang mendaftar di Politeknik Ketenagakerjaan setiap tahun relatif tinggi dengan tingkat sebaran asal daerah pendaftar yang juga semakin meluas. Dengan semakin meningkatnya jumlah pendaftar mempunyai dampak semakin ketat tingkat persaingan untuk bisa diterima sebagai mahasiswa Poltekanker, sehingga kualitas mahasiswa yang diterima tentunya juga semakin meningkat. Hal ini dapat dibuktikan dengan data IPK Lulusan, TOEFL/ TOEIC Score serta prestasi yang dicapai mahasiswa semakin meningkat. Selama ini program promosi/pengenalan Polteknaker telah dilakukan ke berbagai daerah, tidak hanya di sekitar Jakarta tetapi hampir menyeluruh di propinsi Indonesia. Dengan melibatkan mahasiswa dalam program promosi ke tempat asal mereka mempunyai dampak adanya keberlanjutan dan perkembangan jumlah peminat dan asal daerahnya semakin meluas. Disamping itu, Poltekanker juga semakin memperhatikan keberadaan organisasi- organisasi mahasiswa serta berbagai unit-unit kegiatan yang diharapkan mampu mewadahi dan mengembangkan minat dan kompetensi mahasiswa. Berikut adalah data yang mendukung tentang kemahasiswaan mulai dari data peminat/pendaftar sampai berbagai prestasi yang telah dicapai oleh mahasiswa.

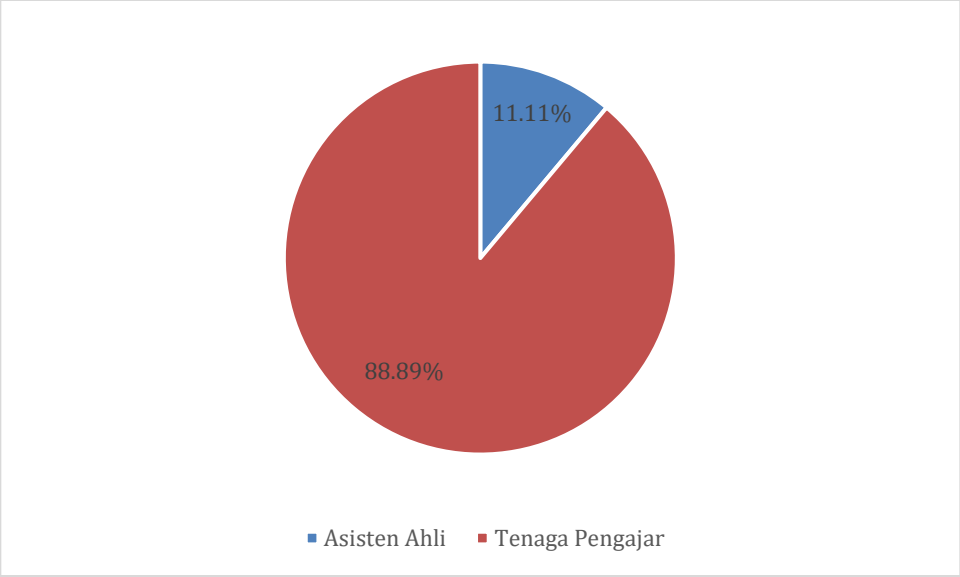
Berbagai kebijakan yang dilakukan dalam bidang pendidikan tidak lain bertujuan untuk menghasilkan kemampuan dan daya saing dari lulusan yang tinggi. Tingkat keberhasilan lulusan dapat dilihat berdasarkan indikator

ketercapaian untuk waktu tunggu lulusan memperoleh pekerjaan pertama kali serta kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi lulusan.

1.7. SDM (Dosen dan Tenaga Kependidikan)

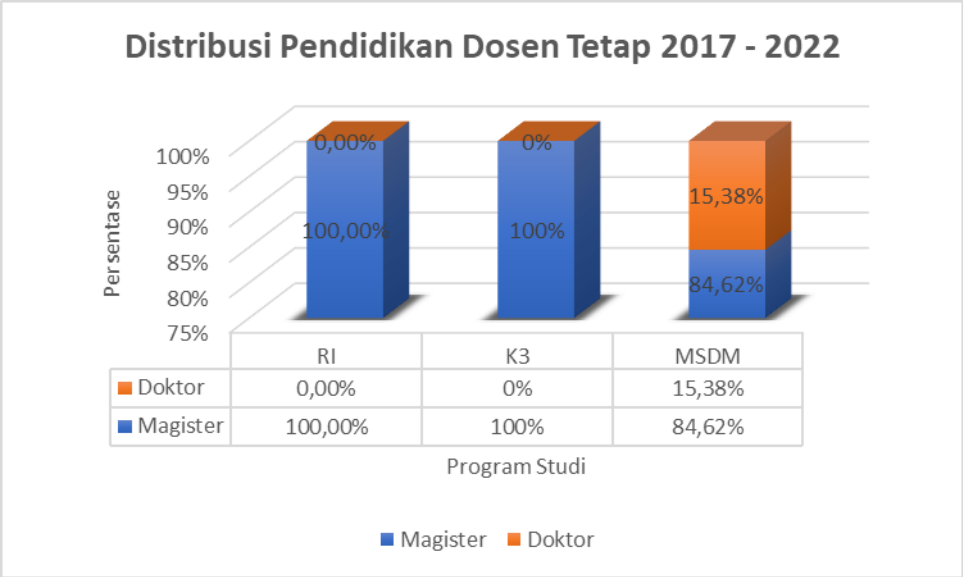
Motivasi kerja yang tinggi untuk senantiasa meningkatkan kualitas institusi dapat ditunjukan dengan peningkatan anggaran penelitian dan pengabdian pada masyarakat, dan publikasi hasil penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

SDM berperan besar dalam keberhasilan produksi yang dijalankan sebuah institusi. Sebagai perguruan tinggi, Polteknaker menempatkan proses belajar di kampus menjadi salah satu tolok ukur ketekunan mahasiswa berproses diri, sehingga data kehadiran (absen) sangat berarti bagi mahasiswa, dosen, maupun institusi sebagai jaminan ketekunan. Salah satu sumber daya manusia di Polteknaker yang menjaga keberlangsungan institusi adalah dosen. Dosen tetap di Polteknaker berjumlah 26 orang. Dosen tetap Polteknaker adalah dosen yang diangkat dan ditempatkan sebagai tenaga tetap pada institusi ini, dalam bidang yang relevan dengan keahlian bidang studinya. Dosen tetap adalah dosen yang juga memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN). Pengusulan NIDN dilakukan dengan melampirkan Surat pernyataan dosen tetap, dan kelengkapan lain sesuai persyaratan PDDikti. Profil dosen tetap sesuai gelar akademik adalah sebagai berikut:

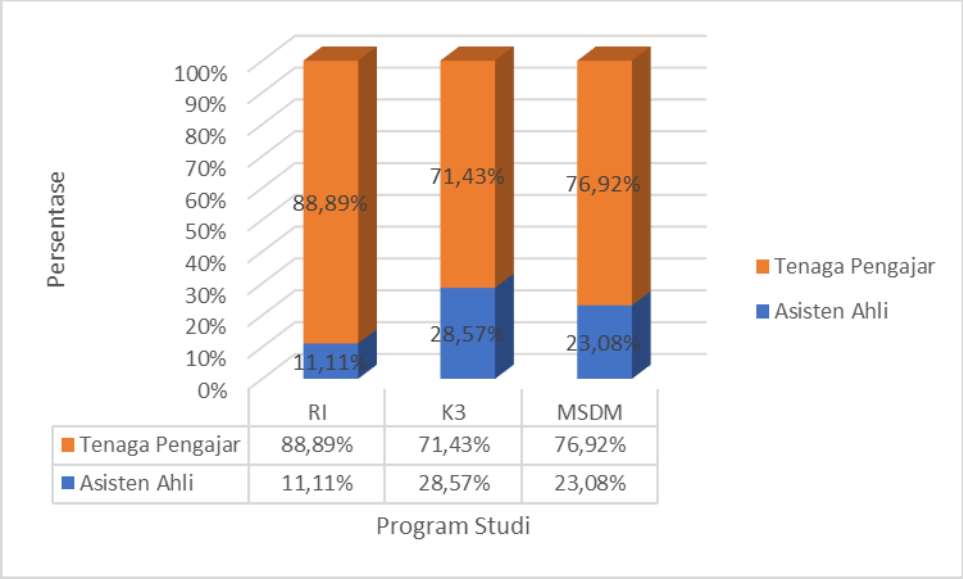


Gambar 1.2 Dosen Tetap di Polteknaker Tahun 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Dosen dengan jabatan Asisten Ahli sebanyak 6 orang (20,69%), dan Dosen dengan jabatan Tenaga Pengajar sebanyak 23 orang (79,31%) dari seluruh Dosen di Polteknaker. Sedangkan jumlah dosen tetap berdasarkan jenjang pendidikan, jabatan fungsional, serta distribusinya dalam program studi-program studi ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1.3 Distribusi Pendidikan Dosen Tetap 2017 – 2022



Gambar 1.4 Distribusi Jabatan Fungsional Dosen Tetap 2017 – 2022

1.8 Organisasi, Tata Kelola dan Sistem Penjaminan Mutu

Motivasi kerja yang tinggi untuk senantiasa meningkatkan kualitas institusi dapat ditunjukan dengan peningkatan anggaran penelitian dan pengabdian pada masyarakat, dan publikasi hasil penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Organ Polteknaker terdiri atas Direktur sebagai organ pengelola, Senat sebagai orang yang memberikan pertimbangan dan pengawasan bidang akademik. Satuan Pengawasan sebagai organ yang melakukan pengawasan di bidang non-akademik. Direktur sebagai organ pengelola Polteknaker terdiri atas Direktur dan Pembantu Direktur, Program Studi, Jurusan, dan Unit Pelaksana Teknis. Tata kelola Polteknaker merupakan sistem yang digunakan untuk mengarahkan dan mengendalikan organisasi. Tata Kelola menyangkut struktur yang berkaitan dengan tata hubungan antara pimpinan dengan berbagai bagian yang terdapat dalam organisasi, menyangkut check and balance terkait perimbangan kewenangan atas pengelolaan sebuah organisasi dan transparansi dalam pengelolaan.

Sistem penjaminan mutu internal diarahkan untuk mewujudkan Polteknaker menjadi Pendidikan tinggi vokasi berkelas dunia. Sistem penjaminan mutu internal sebagaimana dimaksud meliputi:

a. Penyusunan standard dan rambu-rambu system penjaminan mutu internal Polteknaker;
b. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi internal (menevin) terhadap proses Pendidikan, penelitian serta pelayanan dan pengabdian pada masyarakat, termasuk program pengembangan akademik di Polteknaker;
c. Pelaksanaan evaluasi dan audit internal terhadap mutu akademik secara bertahap dan berkelanjutan;
d. Pelaksanaan pembinaan terhadap unit-unit penjaminan mutu di Polteknaker yang berkaitan dengan pelaksanaan penjaminan mutu.
e. Sebagai unit kerja yang menetapkan dan menegakkan penerapan standar mutu penyelenggaraan Polteknaker serta melakukan evaluasi secara berkala tingkat pemenuhannya.
f. Sebagai unit kerja yang memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan manajemen mutu dan jaminan mutu, serta menjamin mekanisme re-organisasi sistem manajemen mutu dan penjaminan mutu.
g. Sebagai unit kerja yang mengembangkan kapasitas manajemen mutu pada pengelola Polteknaker, dosen dan tenaga kependidikan

. 1.9. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana Polteknaker meliputi semua barang milik negara berupa lahan kampus dan bangunan beserta isinya, baik berupa piranti lunak maupun piranti keras,yang digunakan untuk menunjang kelancaran penyelenggaraan Tridharma. Polteknaker menempati area kampus di Jl. Pengantin Ali No. 71A, Ciracas, Jakarta Timur 13740. Bangunan yang definitif dipergunakan mencakup gedung Direktorat; Perkuliahan; Laboratorium, UPT, Pusat Kegiatan Mahasiswa; Aula, dan Masjid. Beberapa gedung direncanakan sebagai upaya mengembangkan

prasarana sesuai dengan standar yang dibutuhkan Polteknaker; namun sebagian belum terselesaikan dan/atau dimulai pembangunannya; antara lain untuk kantor manajemen (dibutuhkan untuk membangun citra kelembagaan bagi publik eksternal), perkuliahan (dibutuhkan karena ada peningkatan jumlah mahasiswa), GOR (kegiatan extra dan ko-kurikuler). Akses antar gedung belum seluruhnya terhubung; dimasa akan datang, Polteknaker perlu merencanakan koridor penghubung yang memudahkan akses dan menunjang kegiatan sivitas akademik.

Untuk melaksanakan program, Polteknaker dilengkapi dengan fasilitas laboratorium selain ruang-ruang kelas dan aula/theater. Fasilitas ini dikelola jurusan-jurusan tertentu untuk melayani semua jurusan yang memerlukan sesuai tujuan kompetensi yang hendak dicapai.

Polteknaker telah menjalankan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Akuntasi Barang Milik Negara (SIMAK-BMN) yang diberikan oleh pemerintah pusat sebagai dasar penyusunan laporan aset Negara.

1.10. Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas manajemen secara sektoral maupun integritis. Keberadaan sistem informasi manajemen ini juga menjadi bagian tak terpisahkan dengan perancangan sistem perencanaan program dan anggaran. Penyempurnaan sistem informasi diperlukan juga untuk pemberdayaan aset (fisik, SDM, finansial) secara optimal.

Sarana untuk menerapkan sistem informasi pada semua bidang didukung oleh LAN yang menjangkau 80% area kantor dan laboratorium. Akan tetapi beberapa hal yang menjadi kelemahan masih ditemui: belum memiliki sistem back up data yang memadai untuk disaster recovery; belum memiliki sistem pelaporan untuk evaluasi diri; basis data antar unit masih belum standar; belum memiliki sistem keamanan jaringan yang memadai; belum memiliki SDM pengelola jaringan yang handal; belum semua dosen

dan karyawan terbiasa dengan penggunaan system informasi elektronik (email, dst); sementara sudah tersedia kapasitas bandwidth yang memadai.

1.11. Kondisi Eksternal

Sistem informasi merupakan aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas manajemen secara sektoral maupun integritis. Keberadaan sistem informasi manajemen ini juga menjadi bagian tak terpisahkan dengan perancangan sistem perencanaan program dan anggaran. Penyempurnaan sistem informasi diperlukan juga untuk pemberdayaan aset (fisik, SDM, finansial) secara optimal.

Globalisasi melahirkan iklim kompetisi yang sangat ketat. Perubahan berlangsung cepat menuntut penyesuaian yang sangat progresif. Kecermatan dalam mengantisipasi perubahan merupakan hal yang berpengaruh terhadap keberhasilan bagi individu maupun NKRI mempertahankan diri sebagai bangsa yang mampu berperan aktif dalam kehidupan. Ditambah lagi, perkembangan teknologi juga berlangsung cepat mengimbangi perubahan yang menggelinding pesat disemua sektor kehidupan. Fenomena di atas merupakan tantangan sekaligus peluang yang harus dimanfaatkan oleh anak bangsa serta Pemerintah NKRI. Se;ain itu. bonus demografi adalah jembatan emas untuk mengantarkan bangsa Indonesia ini menjadi bangsa yang maju, negara yang maju, dan sangat berpengaruh pada kawasan regional maupun global. Jika kita mampu memanfaatkan bonus demografi maka kita optimis kita mampu mencapai Indonesia Emas tahun 2045. Sehingga tidak dapat dipungkiri, masa depan bangsa ini sangat dipengaruhi bahkan ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia Indonesia mengelola negara ini dengan kekayaan sumber daya alamnya.

Pemotretan terhadap kondisi eksternal yang dilakukan meliputi berbagai bidang yaitu Ekonomi; Transportasi; Sosial, Politik dan Pertahanan Keamanan; Ketenaga kerjaan; Kebijakan dan Peraturan Perundang-undangan.

a) Ekonomi.
b) Sosial, Politik dan Pertahanan Keamanan.
c) Ketenagakerjaan.
d) Kebijakan dan Peraturan Perundang-undangan

1.12. Ekonomi

Memasuki lima tahun ke 3, era reformasi dihadapkan pada problem ekonomi-sosial yang makin kompetitif. Bergulirnya fase era global mendesak sektor ekonomi lebih selektif terhadap keterlibatan sumber daya manusia. Ketersediaan yang tinggi memberikan konsekuensi pemilihan yang tidak mudah; sehingga peningkatan standar secara alamiah terjadi. Masyarakat akhirnya dihadapkan pada pilihan pahit yang harus disikapi dengan realiastis. Inflasi bukan perihal yang mengejutkan; termasuk bagi Indonesia yang mencoba bangkit dari keterpurukan. Di sisi lain, musibah-musibah alam telah menjadi tambahan beban ekonomi nasional untuk bertahan pada *quality of life* yang konstan; penurunan tidak dapat dihindari. Beberapa kantong wilayah miskin terus tumbuh, walaupun dalam pandangan positif, kondisi ini memberikan keuntungan yang signifikan terhadap masyarakat yang kreatif dan jujur. Secara ekonomi, kelompok ini mampu *survive*; dan melanjutkan bisnis secara pas- pasan. Peningkatan nilai investasi yang diperlukan sangat relevan dengan bidang yang digeluti; sehingga di berbagai lini pasar (di kota khususnya) menjadi lebih aktif dalam menjalankan roda ekonomi.

Optimalisasi bonus demografi sebagaimana dimaksud adalah penduduk usia produktif harus memiliki keterampilan dan kompetensi untuk memenangkan persaingan. Jika kita mampu memanfaatkan bonus demografi maka kita optimis kita mampu mencapai Indonesia Emas tahun 2045. Indonesia Emas adalah salah satu momen penting untuk mengukur sejauh mana perkembangan Indonesia sebagai sebuah bangsa dan pembangunan di segala bidang.

1.13. Sosial, Politik dan Pertahanan Keamanan

Intruksi budaya asing, konflik berbasis wilayah yang melibatkan kelompok pribumi dan pendatang menjadi pemicu terganggunya pengamanan Negara dan Bangsa. Perambahan serta eksplorasi tak terkendali terhadap sumberdaya alam bernuansa pengembangan ekonomi yang penuh muatan politis memicu kerawanan wilayah dan melemahkan pertahanan bangsa, khususnya masyarakat akar-rumput. Kesenjangan sosial- ekonomi melengkapi pemicu kerawanan di banyak wilayah yang sebelumnya sudah aman tenteram. Job-less atau pengangguran yang potensial meningkat karena pertahanan berbagai sektor industri yang lemah; sehingga PHK (Putus Hubungan Kerja) tumbuh pesat. Kondisi ini menuntut respon yang bijak dari pemerintah sebagai regulator yang memiliki otoritas manajemen Negara.Tatanan, komitmen, dan kejujuran selayaknya sesuai dengan pemikiran dan diikuti dengan tindakan yang konsisten dan sustain.

Dalam kaitan dengan pendidikan tinggi vokasi hingga saat ini minat masyarakat terhadap pendidikan tinggi vokasi belum bisa bergeser ke peringkat pertama. Kebutuhan akan pengakuan berupa gelar yang sebenarnya sudah diakomodasi dengan ketentuan gelar S.ST (Sarjana Sains Terapan) bagi lulusan D4 dan A.Md (Ahli Madya) bagi lulusan D3 belumjuga mampu mengubah opini dan minat masyarakat. Sebagai konsekuensi, sosialisasi program pendidikan vokasi perlu didukung lebih nyata oleh pemerintah pusat maupun daerah.

1.14. Sumber Daya Manusia

Situasi tingkat job-less yang tinggi memicu peningkatan standar kebutuhan SDM. Sebagai konsekuensi, persaingan menjadi perihal yang menakutkan bahkan mengerikan bagi generasi muda yang tidak pernah siap. Tidak dipungkiri, pengembangan pendidikan tinggi menuntut penjaminan kualitas lulusan; sekali lalai, memungkinkan 2-3 generasi berikutnya bisa hilang kualitas. Tantangan bagi Perguruan Tinggi (PT),

termasuk institusi Politeknik harus mampu menghasilkan SDM berkualitas yang kompetitif secara global.

Ketersediaan dan ketercukupan sumber daya manusia berkualitas (kompeten dan berbudiluhur) di bidang ketenagakerjaan masih sangat minim; terutama untuk mengisi berbagai posisi jabatan pada bidang ketenagakerjaan. Polteknaker sebagai salah satu PT yang fokus pada ketenagakerjaan sangat berupaya dan bekerja keras merealisasikan fungsi dan peran dalam penyediaan SDM serta penelitian aplikasi teknologi di bidang ketenagakerjaan yang berkualitas. Partisipasi dan kebersamaan komunitas pendidikan tinggi, khususnya politeknik, menjadi tumpuan NKRI memberdayakan potensi ketenagakerjaan serta penyediaan SDM bermutu sebagai generasi penerus bangsa.

1.15. Kebijakan dan Peraturan Perundang-Undangan

Beberapa tahun belakangan ini, kebijakan pemerintah dalam mengembangkan pendidikan tinggi vokasi sangat menonjol. Hal ini bisa dilihat dengan bergulirnya hibah penguatan politeknik serta pendirian politeknik baru di beberapa daerah. Bagi Polteknaker, hal ini menjadi peluang yang luar biasa untuk melakukan percepatan dalam perjalanan menuju pencapaian visi lembaga. UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang dilengkapi dengan Peraturan Mendiknas No. 42 tahun 2007 tentang sertifikasi dosen merupakan perangkat hukum yang sangat signifikan dalam mendukung kualitas sumber daya manusia, khususnya dosen. Kriteria profesional seorang dosen yang dijabarkan pada uraian kompetensi dengan cakupan yang luas menjadi kekuatan lembaga dalam memotivasi dosen untuk meningkatkan kemampuan.

1.16. *SWOT Analysis*

Berdasarkan hasil pemotretan yang telah diuraikan diatas terhadap kondisi internal dan kondisi eksternal dari Politeknik Ketenagakerjaan, selanjutnya dilakukan *Swot Analysis* untuk menentukan rencana strategi

yang tepat dalam program pengembangan Politeknik Ketenagakerjaan dalam tahun 2020 – 2024. Berdasarkan uraian pada bagian diatas maka analisa *Swot* dapat dirumuskan sebagaiberikut :

1.16.1 Bidang Akademik

Bidang akademik mempunyai peran sentral atau penting dalam perguruan tinggi, dengan peran penting ini bidang akademik memiliki dampak yang signifikan jika dikelola dengan baik karena hal ini terkait dengan mutu perguruan tinggi.

Terkait hal di atas, peran akademik di Politeknik ketenagakerjaan dengan salah satu tugas tanggung jawabnya yaitu menyelenggarakan perkuliahan pada tiap semester harus memastikan pelaksanaan kurikulum yang sudah ditetapkan berjalan dengan baik.

Selanjutnya yaitu peran untuk menjaga mutu perguruan tinggi ke arah yang lebih baik, terkait mutu, Politeknik ketenagakerjaan kini sudah memiliki unit satuan penjamin mutu yang masih dalam ruang lingkup dari bagian akademik. Hasil akreditasi yang kini diterima baik dari program studi dan institusi yaitu baik, kedepan hal ini perlu ditingkatkan menjadi baik sekali atau naik ke posisi yang lebih tinggi menjadi unggul pada program studi dan institusi Politeknik Ketenagakerjaan.

Hasil evaluasi diri bidang akademik dapat dilihat pada tabel di bawah ini menggunakan analisa Kekuatan (Strength), Peluang (Opportunity), Kelemahan (Weakness) dan Ancaman (Threats) yang selanjutnya disebut dengan SWOT, penjelasan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Analisa SWOT Akademik

Kekuatan	Kelemahan
1. Polteknaker merupakan satu-satunya Politeknik di Indonesia yang bergerak di bidang ketenagakerjaan 2. Kurikulum berbasis kompetensi yang relevan dan sejalan dengan kebutuhan industri dan pasar kerja 3. Fokus pada pendidikan vokasi yang memungkinkan mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan praktis dan siap kerja 4. Program magang yang memungkinkan mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman kerja langsung 5. Tim pengajar yang berkualitas dan memiliki kompetensi akademik yang kuat 6. Lulusan yang dilengkapi oleh sertifikasi BNSP dan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) sesuai bidang kompetensi masing-masing 7. Lulusan dilengkapi oleh sertifikasi bahasa asing 8. Rata-rata hasil evaluasi dosen yang cukup tinggi setiap semesternya	1. Keterbatasan jumlah program studi sehingga dapat membatasi pilihan bagi calon mahasiswa baru 2. Polteknaker masih belum terlalu dikenal dibanding dengan perguruan tinggi negeri lainnya 3. Kurangnya dosen dengan kualifikasi tinggi dengan pengalaman industri maupun gelar doktor dan jabatan fungsional yang tinggi. 4. Prodi masih terakreditasi minimum secara nasional 5. Sistem penjaminan mutu yang ada belum terlaksana secara optimal 6. Masih sedikit hasil penelitian dan pengabdian masyarakat dosen yang terpublikasi pada jurnal nasional terakreditasi maupun internasional bereputasi 7. Masih minimnya buku ajar yang diterbitkan prodi 8. Prosedur terkait akademik belum tersosialisasi dengan baik
Peluang	**Ancaman**
1. Kemitraan dengan industri untuk memperkaya program akademik 2. Banyaknya perusahaan yang semakin menyadari pentingnya peran bagian ketenagakerjaan pada suatu perusahaan 3. Peraturan perundang-undangan tentang kewajiban jabatan tertentu khususnya di bidang ketenagakerjaan untuk memiliki sertifikat kompetensi.	1. Pandangan *stakeholder* yang belum seragam dalam menunjang kegiatan proses pembelajaran 2. Kebijakan pemerintah terkait perguruan tinggi negeri di bawah kementerian lain 3. Banyaknya pembentukan perguruan tinggi baru.

Berdasarkan hasil analisa SWOT pada tabel 1.2 terkait SWOT bidang akademik maka dapat disimpulkan bahwa sebagai satu-satunya Politeknik di Indonesia yang fokus pada bidang ketenagakerjaan, Polteknaker memiliki kekuatan dalam mengkhususkan diri pada program studi yang terkait langsung dengan aspek-aspek ketenagakerjaan. Hal ini memungkinkan institusi untuk mengembangkan keahlian yang mendalam dan menjadi rujukan utama dalam pendidikan vokasi di bidang

ketenagakerjaan. Keberadaannya memungkinkan Polteknaker untuk menawarkan kurikulum berbasis kompetensi yang relevan dan sejalan dengan kebutuhan industri dan pasar kerja sehingga mahasiswa dipersiapkan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil dalam kariernya di bidang ketenagakerjaan.

Fokus pada pendidikan vokasi juga memungkinkan mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan praktis dan siap kerja melalui program magang yang memungkinkan mahasiswa mendapatkan pengalaman kerja langsung, memperluas jaringan profesional, dan mengaplikasikan pengetahuan yang telah mahasiswa pelajari di kampus dalam konteks dunia kerja sebenarnya. Didukung oleh tim pengajar berkualitas dan memiliki kompetensi akademik yang kuat, Polteknaker memastikan mahasiswanya menerima pendidikan yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan industri selain itu, lulusan dari Polteknaker dilengkapi dengan sertifikat kompetensi dari BNSP sesuai dengan bidang masing-masing serta sertifikat bahasa asing yaitu TOEIC.

Namun, disamping kekuatan di atas, masih ditemui beberapa hal yang menjadi kelemahan Polteknaker yang harus segera dibenahi. Polteknaker memiliki beberapa kelemahan dalam bidang akademik yang perlu diperhatikan. Pertama, keterbatasan jumlah program studi menjadi tantangan yang dapat membatasi pilihan bagi calon mahasiswa baru. Polteknaker perlu melakukan pengembangan program studi yang lebih luas untuk memenuhi kebutuhan beragam minat dan permintaan mahasiswa. Kedua, kurangnya dosen dengan kualifikasi tinggi dan pengalaman industri menjadi kelemahan yang mempengaruhi kualitas pengajaran dan pembimbingan mahasiswa. Upaya perlu dilakukan untuk meningkatkan kualifikasi dosen dan mengembangkan kolaborasi dengan industri untuk memperkuat pengetahuan industri dosen. Dengan mengatasi kelemahan-kelemahan ini, Polteknaker dapat meningkatkan daya saing dan memastikan pengalaman pendidikan yang optimal bagi mahasiswa.

Selain kekuatan dan kelemahan di atas, dari sisi eksternal Polteknaker memiliki berbagai peluang yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan bidang akademiknya. Pertama, peluang kemitraan dengan industri yang dapat digunakan untuk memperkaya program akademik. Melalui kerjasama dengan perusahaan, Polteknaker dapat memperoleh masukan langsung tentang kebutuhan industri dan tren terbaru dalam dunia Industri saat ini. Hal ini memungkinkan pengembangan kurikulum yang relevan dan akhirnya Polteknaker dapat mempersiapkan mahasiswa dengan keterampilan yang sesuai dengan permintaan pasar kerja. Kedua, banyaknya perusahaan yang semakin menyadari pentingnya peran bagian ketenagakerjaan dalam operasional perusahaan menjadi peluang bagi Polteknaker. Hal ini membuka peluang untuk menjalin kemitraan yang erat dengan perusahaan-perusahaan tersebut. Polteknaker dapat menawarkan program-program pelatihan khusus atau pengembangan keterampilan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan-perusahaan tersebut.

Selain itu, adanya peraturan pemerintah tentang kewajiban jabatan tertentu, terutama di bidang ketenagakerjaan, untuk memiliki sertifikat kompetensi, juga menjadi peluang bagi Polteknaker. Polteknaker dapat menawarkan lulusan yang telah tersertifikasi yang sesuai dengan persyaratan pemerintah, sehingga lulusan Polteknaker memiliki keunggulan kompetitif di pasar kerja. Dalam memanfaatkan peluang-peluang ini, Polteknaker perlu menjalin kemitraan yang kuat dengan industri, membangun program-program pelatihan yang relevan, dan berkolaborasi dengan lembaga pemerintah terkait untuk memastikan kualitas program dan kesesuaian dengan persyaratan regulasi. Dengan memanfaatkan peluang-peluang ini secara efektif, Polteknaker dapat menjadi institusi yang inovatif, responsif terhadap kebutuhan industri, dan relevan dengan perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia.

Dari sisi eksternal, bukan hanya peluang yang dapat dimanfaatkan, Polteknaker juga menghadapi beberapa ancaman yang perlu diperhatikan

dalam mengembangkan bidang akademiknya. Pertama, ancaman yang muncul adalah pandangan stakeholder yang belum seragam dalam menunjang kegiatan proses pembelajaran. Pandangan yang beragam dari pihak-pihak terkait seperti mahasiswa, dosen, Kementerian Ketenagakerjaan, industri, dan masyarakat dapat mempengaruhi dukungan terhadap program akademik Polteknaker. Polteknaker perlu melakukan komunikasi yang efektif, berinteraksi secara terbuka, dan melibatkan stakeholder dalam proses pengambilan keputusan guna memperoleh dukungan yang lebih konsisten dan merujuk pada kepentingan yang sama.

Kedua, kebijakan pemerintah terkait perguruan tinggi negeri di bawah kementerian lain dapat menjadi ancaman bagi Polteknaker. Kebijakan tersebut mungkin mempengaruhi peran dan posisi Polteknaker dalam lingkup perguruan tinggi nasional. Polteknaker perlu mengikuti perkembangan kebijakan ini, beradaptasi, dan menjaga keberlanjutan program akademik serta memperkuat argumen keunggulan dan kontribusi Polteknaker dalam konteks pendidikan ketenagakerjaan. Banyaknya pemerintah daerah yang mendorong pendirian perguruan tinggi di daerah masing-masing juga menjadi ancaman bagi Polteknaker. Perguruan tinggi yang baru didirikan di daerah dapat menjadi pesaing bagi Polteknaker dalam menarik calon mahasiswa dan kerjasama dengan industri setempat. Polteknaker perlu meningkatkan branding, memperkuat hubungan dengan industri di daerah-daerah tersebut, dan menawarkan keunggulan yang membedakan dari Perguruan Tinggi lainnya untuk mempertahankan posisi sebagai pilihan utama dalam pendidikan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam menghadapi ancaman-ancaman ini, Polteknaker harus memiliki strategi yang adaptif dan proaktif. Polteknaker perlu menjaga komunikasi yang baik dengan semua stakeholder terkait, membangun jejaring kerjasama yang kuat dengan industri, dan memperkuat keunggulan kompetitif melalui program akademik yang relevan dan berkualitas. Polteknaker juga perlu terus memantau kebijakan pemerintah terkait perguruan tinggi dan merespon dengan cepat untuk mengatasi dampak

negatif yang mungkin timbul. Dengan menghadapi ancaman-ancaman ini dengan strategi yang tepat, Polteknaker dapat mempertahankan posisi dan keunggulan di dalam industri pendidikan vokasi.

1.16.2 Bidang Umum dan Keuangan

Bidang Umum dan Keuangan memiliki peran strategis terkait pengembangan organisasi di masa depan, analisis SWOT dari Bidang Umum dan Keuangan memiliki aspek utama yaitu pada akuntabilitas dan tata kelola berdasarkan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik pada tabel berikut ini adalah penjelasannya

Tabel 1.3 Analisa SWOT Umum dan Keuangan

Kekuatan	Kelemahan
1. Semua prodi telah diakreditasi oleh BAN-PT atau LAM PT-Kes 2. Dosen Polteknaker mempunyai keahlian sesuai dengan keahlian program studi 3. Dosen Polteknaker telah tersertifikasi sesuai bidangnya masing-masing 4. Dosen Polteknaker sudah memiliki kualifikasi pendidikan S2 5. Dosen Polteknaker sudah memiliki jabatan fungsional 6. Tersedianya anggaran yang berasal dari Kemnaker dan pemanfaatan sarana dan prasarana milik Kemnaker sangat mendukung tingkat kestabilan keuangan dan investasi Polteknaker 7. Tersedianya sistem informasi akademik dan pembelajaran bagi mahasiswa dan dosen 8. Tersedianya anggaran pelatihan bagi dosen dan tendik 9. Kemampuan bahasa Inggris dosen terbilang baik 10. Pemberian dukungan biaya pendidikan kepada mahasiswa	1. Sistem pengawasan internal yang ada belum terlaksana secara optimal 2. Belum terpenuhi pengembangan SDM sesuai kebutuhan organisasi 3. Jumlah tenaga dosen yang memiliki kualifikasi pendidikan Doktor masih sangat rendah 4. Jumlah tenaga dosen yang memiliki kualifikasi jabatan masih sebatas asisten ahli 5. Jumlah dosen yang terlibat di asosiasi profesi masih sangat terbatas 6. Jumlah tenaga kependidikan yang terbatas 7. Jumlah tenaga laboran yang dimiliki masing-masing prodi masih minim 8. Keterbatasan sumber daya seperti perpustakaan dan laboratorium dapat membatasi akses mahasiswa terhadap referensi dan fasilitas untuk pendidikan dan tugas akhir yang diperlukan 9. Belum tersedianya sistem informasi yang terintegrasi untuk mendukung proses monitoring, evaluasi, perencanaan, dan pengambilan keputusan di tingkat Institusi. 10. Prosedur kebijakan internal Polteknaker yang melibatkan Kemnaker memakan waktu yang cukup lama

Tabel 1.3 Analisa SWOT Umum dan Keuangan (Lanjutan)

Peluang	Ancaman
1. Lembaga asosiasi profesi yang cukup banyak 2. Program pemerintah yang menunjang pendidikan sektor teknologi terapan 3. Komitmen pengembangan dan peningkatan bantuan keuangan dari Kemnaker 4. Semakin banyaknya lembaga sertifikasi kompetensi	1. Tuntutan kualitas tenaga pengajar yang semakin tinggi 2. Jumlah perguruan tinggi lain yang terakreditasi baik nasional maupun internasional semakin bertambah 3. Tuntutan penggunaan teknologi yang membuat Polteknaker harus mempersiapkan infrastruktur dan fasilitas pengajaran dengan baik.

Polteknaker memiliki kekuatan yang kuat dalam bidang umum dan keuangan yang dapat mendukung keberhasilan institusi. Pertama, semua program studi telah diakreditasi oleh BAN-PT maupun LAM PT-Kes, menunjukkan bahwa Polteknaker telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan dan dapat memberikan pendidikan yang berkualitas. Kedua, persentase dosen dengan keahlian sesuai dengan program studi mencerminkan bahwa Polteknaker memiliki dosen yang kompeten dan ahli dalam bidangnya. Selain itu, 100% dosen Polteknaker telah tersertifikasi sesuai bidang masing-masing, menegaskan bahwa dosen memiliki kompetensi yang diakui secara resmi. Ketiga, kualifikasi pendidikan S2 dari seluruh dosen menunjukkan tingkat pendidikan yang tinggi dan kemampuan dosen dalam memberikan pengajaran yang berkualitas. Selain itu, Polteknaker juga memiliki beberapa dosen yang telah mencapai jabatan fungsional, menggambarkan pengakuan terhadap kompetensi dan kontribusi dosen dalam bidang akademik.

Keempat, dukungan keuangan dari Kemnaker dan pemanfaatan sarana prasarana yang ada memberikan Polteknaker kekuatan dalam kesehatan keuangan dan investasi. Kelima, tersedianya sistem informasi yang memadai bagi mahasiswa mempermudah akses dan pengelolaan akademik mahasiswa. Keenam, adanya anggaran pelatihan untuk dosen dan tenaga kependidikan membantu meningkatkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan. Terakhir, kemampuan bahasa Inggris yang baik dari

dosen Polteknaker menjadi kekuatan dalam menghadapi tantangan globalisasi dan memfasilitasi kerja sama internasional. Dengan memanfaatkan kekuatan-kekuatan ini, Polteknaker dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan pengajaran yang relevan serta mempersiapkan mahasiswa untuk sukses di dunia kerja.

Polteknaker juga memiliki beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan dalam pengembangan institusi. Pertama, sistem pengawasan internal yang ada belum terlaksana secara optimal, yang dapat mempengaruhi efektivitas pengelolaan dan pemantauan kegiatan di Polteknaker. Upaya perlu dilakukan untuk memperkuat sistem pengawasan dan memastikan adanya pengelolaan yang efisien dan akuntabel. Kedua, rencana pengembangan staf belum mengacu pada analisis kebutuhan yang menyeluruh, sehingga dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia di Polteknaker secara keseluruhan. Polteknaker perlu melakukan analisis kebutuhan yang komprehensif dan menyusun rencana pengembangan staf yang strategis untuk memastikan kecukupan dan keahlian tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Selanjutnya, kelemahan lainnya adalah jumlah tenaga dosen yang memiliki kualifikasi pendidikan Doktor yang masih rendah. Kekurangan dosen dengan kualifikasi pendidikan tertinggi ini dapat mempengaruhi kualitas pendidikan dan penelitian di Polteknaker. Perlu dilakukan upaya untuk mendorong peningkatan kualifikasi pendidikan dosen, baik melalui program studi Doktor ataupun melalui program pengembangan pendidikan lainnya. Selain itu, jumlah tenaga dosen yang memiliki kualifikasi jabatan yang masih sebatas lektor juga menjadi kelemahan yang perlu diperhatikan. Polteknaker perlu melakukan pembinaan dan dukungan yang lebih intensif bagi dosen-dosennya agar dapat meningkatkan kualifikasi dan meraih jabatan fungsional dosen yang lebih tinggi.

Keterbatasan jumlah dosen yang terlibat di asosiasi profesi juga menjadi kelemahan yang dapat membatasi pengembangan kerjasama dan kolaborasi dengan industri serta perkembangan profesi yang lebih luas.

Polteknaker perlu mendorong partisipasi aktif dosen dalam asosiasi profesi yang relevan untuk memperkaya pengetahuan dan jaringan dosen. Selanjutnya, kelemahan lainnya adalah jumlah tenaga kependidikan yang terbatas. Keterbatasan ini dapat mempengaruhi kelancaran administrasi dan dukungan operasional di Polteknaker. Polteknaker perlu memperhatikan pengembangan sumber daya tenaga kependidikan dan memastikan adanya dukungan yang memadai dalam menjalankan fungsi administratif dan operasional.

Selain itu, jumlah tenaga laboran yang dimiliki oleh masing-masing program studi juga menjadi kelemahan yang perlu diperhatikan. Jumlah yang minim ini dapat mempengaruhi akses mahasiswa terhadap fasilitas laboratorium dan dukungan dalam melakukan penelitian dan praktik. Pote perlu memperhatikan peningkatan jumlah dan kualifikasi tenaga laboran guna memastikan kelancaran kegiatan akademik dan penelitian. Keterbatasan sumber daya seperti perpustakaan dan laboratorium dapat membatasi akses mahasiswa terhadap referensi dan fasilitas yang dibutuhkan untuk pendidikan, praktik dan tugas akhir. Polteknaker perlu mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk meningkatkan fasilitas perpustakaan dan laboratorium serta memastikan ketersediaan sumber daya yang relevan bagi mahasiswa.

Belum tersedianya sistem informasi yang terintegrasi juga menjadi kelemahan yang perlu diperhatikan. Kurangnya sistem informasi yang terintegrasi dapat mempengaruhi proses monitoring, evaluasi, perencanaan, dan pengambilan keputusan di tingkat institusi. Polteknaker perlu mengembangkan dan mengimplementasikan sistem informasi yang komprehensif guna mendukung pengelolaan institusi secara efektif. Terakhir, alur maupun prosedur kebijakan internal Polteknaker yang harus melibatkan Kemnaker dapat membuat beberapa kebijakan memakan waktu yang lama. Polteknaker perlu memperhatikan efisiensi proses pengambilan keputusan dan perluasan kewenangan dalam lingkup institusi untuk memastikan kecepatan dan keberlanjutan pengembangan program serta

pengambilan keputusan yang tepat waktu. Dengan mengatasi kelemahan-kelemahan ini, Polteknaker dapat meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan pengelolaan institusi secara keseluruhan.

Polteknaker memiliki berbagai peluang yang dapat dimanfaatkan dalam pengembangan institusi. Pertama, adanya lembaga asosiasi profesi yang cukup banyak merupakan peluang yang dapat digunakan oleh Polteknaker untuk memperluas kerjasama dengan dunia industri dan meningkatkan relevansi program akademik. Dengan menjalin kemitraan dengan lembaga asosiasi profesi, Polteknaker dapat mengakses pengetahuan dan jaringan industri yang lebih luas, serta memperbarui kurikulum agar sesuai dengan perkembangan terbaru di sektor ketenagakerjaan. Selanjutnya, program pemerintah yang mendukung pendidikan sektor teknologi terapan juga menjadi peluang yang dapat dimanfaatkan oleh Polteknaker. Dukungan ini dapat berupa alokasi anggaran dan kebijakan yang memfasilitasi pengembangan program studi dan pengadaan fasilitas yang diperlukan. Polteknaker perlu memantau perkembangan program pemerintah yang relevan dan mengajukan proposal kegiatan serta inisiatif yang sesuai untuk mendapatkan dukungan yang lebih besar.

Kemudian, komitmen pengembangan dan peningkatan bantuan anggaran dari Kemnaker juga merupakan peluang yang dapat dimanfaatkan oleh Polteknaker. Dukungan anggaran yang lebih besar dari Kemnaker dapat membantu Polteknaker dalam pengembangan program akademik, peningkatan kualitas fasilitas, dan peningkatan kapasitas institusi secara keseluruhan. Polteknaker perlu memperkuat hubungan dengan Kemnaker dan memastikan adanya sinergi dalam rencana dan kegiatan pengembangan. Dengan memanfaatkan peluang-peluang ini, Polteknaker dapat meningkatkan kualitas pendidikan, memperluas jaringan industri, dan memperkuat posisi Polteknaker sebagai institusi pendidikan vokasi terkemuka di bidang ketenagakerjaan. Penting bagi Polteknaker untuk menjalin kemitraan dengan lembaga asosiasi profesi, mengikuti program

pemerintah yang relevan, dan memastikan kolaborasi yang erat dengan Kemnaker guna mendukung pertumbuhan dan kesuksesan institusi.

1.16.3 Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama

Bidang Umum dan Keuangan memiliki peran strategis terkait pengembangan organisasi di masa depan, analisis SWOT dari Bidang Umum dan Keuangan memiliki aspek utama yaitu pada akuntabilitas dan tata kelola berdasarkan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik pada tabel berikut ini adalah penjelasannya :

Bidang Kemahasiswaan dan kerjasama ini merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, saling terkait mulai dari seleksi penerimaan mahasiswa baru sampai dengan mahasiswa tersebut lulus dan diterima ditempat kerja, peran ini memastikan mahasiswa atau SDM lulusan Politeknik Ketenagakerjaan memiliki dampak yang besar ditempat kerja untuk berkontribusi positif dan membangun ketenagakerjaan yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Peran kerjasama juga diperlukan oleh Politeknik Ketenagakerjaan untuk terus menerus menjalin kerjasama dengan berbagai pihak baik dari pihak industri, perguruan tinggi dalam dan luar negeri, lintas kementerian dan lembaga, organisasi dalam dan luar negeri dan pihak lainnya yang membawa kemanfaatan untuk kedua belah pihak di masa depan hal ini dilakukan untuk memastikan lulusan mahasiswa Politeknik Ketenagakerjaan yang memiliki keunggulan akademik dan non akademik serta memiliki sertifikat kompetensi terserap 100% pada dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif.

Bidang Kemahasiswaan dan kerjasama ini harus mampu memenuhi permintaan dari mitra dan mampu berkolaborasi lintas sektor demi tujuan di atas, disisi lain kemampuan mahasiswa/i juga harus disiapkan secara baik, cermat dan berkelanjutan.

Analisa SWOT dari bidang kemahasiswaan dan kerjasama memiliki tantangan tersendiri dalam pelaksanaannya baik dari sisi kemahasiswaan dan sisi kerjasama, penjelasannya pada tabel berikut :

Tabel 1.4 Analisa SWOT Kemahasiswaan dan Kerjasama

Kekuatan	**Kelemahan**
1. Jumlah pendaftar pada Penerimaan Mahasiswa Baru (PMB) yang semakin meningkat tiap tahunnya 2. Rasio dosen dan mahasiswa (1:12) membuat pengembangan tiap mahasiswa termonitor dengan baik 3. Terdapat unit pengembangan karier mahasiswa yang terus mengupdate *progress* lulusan (*tracer study*) 4. Tingginya lulusan yang terserap di Dunia Usaha Dunia Industri (DUDI)	1. Sarana dan prasarana terkait unit kegiatan mahasiswa belum optimal 2. Pengembangan minat dan bakat mahasiswa belum optimal 3. Jumlah mahasiswa yang mengikuti perlombaan dan mendapatkan prestasi belum maksimal 4. Keterlibatan mahasiswa dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat belum optimal 5. MoU yang telah dibuat belum ditindaklanjuti dengan pembuatan Perjanjian Kerja Sama (PKS) 6. Belum terlaksananya monitoring dan evaluasi kerjasama secara optimal 7. Sosialisasi kebijakan terkait kemahasiswaan dan kerjasama yang belum optimal 8. Polteknaker belum banyak dikenal oleh DUDI
PELUANG	**ANCAMAN**
1. Dukungan promosi dan sosialisasi Penerimaan Mahasiswa Baru dari Kementerian Ketenagakerjaan 2. Peningkatan kualifikasi tenaga kerja tersertifikasi yang dibutuhkan industri 3. Banyak perusahaan yang membutuhkan hasil riset terkait ketenagakerjaan 1. Kebutuhan sumber daya manusia di bidang ketenagakerjaan semakin tinggi 5. Tingginya animo kerjasama DUDI dan *stakeholder* lainnya dengan Polteknaker	1. Kemajuan teknologi yang akan menggantikan beberapa pekerjaan di bidang ketenagakerjaan 2. Tidak tersedianya kesempatan bagi mahasiswa untuk mengikuti program magang bersertifikat yang diselenggarakan Kemendikbudristek 3. Terdapat kemungkinan adanya mahasiswa yang mengundurkan diri dengan berbagai alasan.

Polteknaker memiliki kekuatan yang signifikan dalam bidang kemahasiswaan dan kerjasama, yang dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa dan memperkuat keterhubungan dengan dunia industri. Pertama, rasio animo penerimaan mahasiswa baru yang semakin ketat setiap tahunnya menunjukkan daya tarik dan reputasi Polteknaker. Hal ini

mencerminkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pendidikan yang ditawarkan oleh Polteknaker dan peningkatan popularitas institusi di kalangan calon mahasiswa. Kedua, kegiatan promosi yang terstruktur setiap tahunnya menjadi kekuatan dalam memperluas jangkauan dan meningkatkan kesadaran tentang Polteknaker. Upaya promosi yang baik membantu menarik minat calon mahasiswa dan memperkuat citra positif institusi. Dengan melibatkan berbagai saluran promosi, seperti acara pameran pendidikan, kunjungan ke sekolah-sekolah, dan media sosial, Polteknaker dapat meningkatkan visibilitas dan daya tariknya di mata calon mahasiswa.

Selanjutnya, jumlah *student body* yang masih terbilang cukup kecil menjadi kekuatan bagi Polteknaker dalam mengelola dan memonitor perkembangan individu mahasiswa dengan lebih baik. Dalam lingkungan yang lebih terkendali, dosen dapat memberikan perhatian dan pendampingan yang lebih intensif kepada mahasiswa. Polteknaker dapat memberikan dukungan personal dalam pengembangan potensi dan karir mahasiswa, serta mengidentifikasi kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh masing-masing mahasiswa. Di Polteknaker juga terdapat unit pengembangan karier mahasiswa yang terus mengupdate progress lulusan juga menjadi kekuatan Polteknaker. Unit ini membantu mempersiapkan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja dan menyediakan informasi terkini tentang peluang karier, persiapan wawancara kerja, dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Dengan mengikuti perkembangan terbaru di pasar kerja, Polteknaker dapat memberikan pembaruan yang relevan dan bermanfaat bagi mahasiswa dalam meraih kesuksesan karier.

Tingginya jumlah lulusan yang bersertifikasi BNSP sesuai dengan bidang kompetensi masing-masing menjadi kekuatan yang menunjukkan bahwa Polteknaker berhasil mencetak lulusan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diakui secara nasional. Sertifikasi BNSP memberikan keunggulan kompetitif bagi lulusan Polteknaker dalam memasuki dunia kerja dan memperkuat kredibilitas Polteknaker dalam menyediakan tenaga

kerja yang berkualitas. Dari segi kuantitatif, rata-rata tingkat kepuasan lulusan yang cukup tinggi menjadi kekuatan lain bagi Polteknaker.

Tingkat kepuasan yang baik menunjukkan bahwa lulusan Polteknaker merasa puas dengan pendidikan dan persiapan karier yang diterima selama ini. Hal ini dapat memperkuat citra positif Polteknaker dan memberikan dorongan kepada calon mahasiswa dan industri untuk mempercayai kualitas pendidikan yang ditawarkan. Dengan memanfaatkan kekuatan-kekuatan ini, Polteknaker dapat terus meningkatkan pengalaman kemahasiswaan, memberikan dukungan dalam pengembangan karir, dan mempertahankan hubungan yang erat dengan dunia industri. Penting bagi Polteknaker untuk terus memperkuat promosi, meningkatkan pengawasan individu mahasiswa, dan memastikan kesesuaian kurikulum dan persiapan karier dengan kebutuhan industri sehingga dapat mempertahankan tingkat kepuasan pengguna lulusan yang tinggi.

Polteknaker juga memiliki beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan dalam bidang kemahasiswaan dan kerjasama, yang dapat mempengaruhi pengalaman mahasiswa dan efektivitas hubungan dengan dunia industri. Pertama, sarana dan prasarana terkait unit kegiatan mahasiswa yang masih terbilang minim. Keterbatasan ini dapat membatasi kemampuan mahasiswa untuk mengembangkan minat dan bakat di luar kegiatan akademik. Polteknaker perlu memperluas dan memperbarui fasilitas yang tersedia untuk mendukung kegiatan mahasiswa, seperti ruang pertemuan, laboratorium,, tempat olahraga, dll. Kedua, masih belum optimalnya pendataan terkait proses pengembangan tiap mahasiswa menjadi kelemahan yang perlu diperhatikan. Polteknaker perlu memastikan ada sistem pendataan yang terstruktur dan komprehensif untuk mengikuti perkembangan dan prestasi mahasiswa secara individu.

Data yang terperinci dan terupdate akan membantu Polteknaker dalam memberikan dukungan yang tepat dan mendukung perkembangan mahasiswa secara pribadi. Selanjutnya, Polteknaker perlu meningkatkan komunikasi dan koordinasi dengan mitra industri atau lembaga terkait untuk

memaksimalkan manfaat dari kerjasama yang telah diadakan. Polteknaker perlu aktif dalam melakukan evaluasi dan tindak lanjut terhadap hasil kerjasama yang telah terjalin guna memastikan keberlanjutan dan pengembangan lebih lanjut.

Kelemahan lainnya adalah nilai rata-rata tes TOEIC mahasiswa yang masih di bawah rata-rata. Keterbatasan kemampuan bahasa Inggris dapat mempengaruhi kesempatan mahasiswa dalam menghadapi tantangan global dan berkomunikasi dengan baik di dunia kerja. Polteknaker perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan kemampuan bahasa Inggris mahasiswa dengan menyediakan program pelatihan dan pengajaran yang sesuai. Selanjutnya, Polteknaker juga dirasa perlu mendorong partisipasi mahasiswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, perlombaan, dan penghargaan sebagai bagian dari pengembangan bakat dan prestasi.

Dengan memberikan dukungan yang tepat dan meningkatkan kesadaran mahasiswa tentang peluang tersebut, Polteknaker dapat meningkatkan partisipasi dan pencapaian mahasiswa dalam kegiatan di luar kelas. Salah satu hal yang juga menjadi *concern* utama bagi Polteknaker setiap tahunnya yaitu, masih terdapat beberapa mahasiswa baru yang mengundurkan diri tiap tahunnya menjadi kelemahan yang perlu diperhatikan. Polteknaker perlu melakukan analisis penyebab dan memperbaiki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi retensi mahasiswa, seperti dukungan akademik dan bimbingan karier. Polteknaker perlu memastikan ada program pendampingan yang efektif bagi mahasiswa baru guna membantu mahasiswa baru beradaptasi dengan lingkungan akademik dan menjaga motivasi untuk tetap melanjutkan studi di Polteknaker.

Dalam hal kerjasama dengan industri di bidang magang dosen, kegiatan magang bagi dosen *fresh graduate* yang masih belum berjalan dengan baik juga menjadi kelemahan yang perlu diperhatikan. Polteknaker perlu mengembangkan program magang yang terstruktur dan bermanfaat

bagi dosen *fresh graduate* guna memberikan pengalaman kerja yang berharga dan memperkaya pengetahuan tentang dunia industri.

Selanjutnya, minimnya penelitian yang melibatkan industri maupun basis kebutuhan *stakeholder* menjadi kelemahan yang perlu diperhatikan oleh Polteknaker. Polteknaker perlu meningkatkan kolaborasi dengan industri dan stakeholder terkait pelaksanaan penelitian yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Hal ini dapat memperkuat hubungan dengan industri dan memberikan kontribusi yang lebih nyata dalam menghasilkan pengetahuan yang aplikatif.

Terakhir, prosedur terkait kemahasiswaan maupun kerjasama yang belum tersedia menjadi kelemahan yang perlu diperhatikan. Polteknaker perlu mengembangkan prosedur yang jelas, terstruktur, dan terdokumentasi untuk mengelola berbagai aspek dalam bidang kemahasiswaan dan kerjasama. Hal ini akan membantu dalam pengelolaan yang efisien dan efektif serta menjaga konsistensi dalam pelaksanaan kegiatan dan kebijakan. Dengan mengatasi kelemahan-kelemahan ini, Polteknaker dapat meningkatkan pengalaman kemahasiswaan, memperkuat kerjasama dengan industri, dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Polteknaker perlu memperhatikan aspek-aspek ini dalam perencanaan dan pengembangan strategis institusi untuk memastikan pengalaman mahasiswa yang positif dan relevansi dengan dunia kerja.

Dari sisi eksternal, Polteknaker memiliki berbagai peluang yang dapat dimanfaatkan dalam bidang mahasiswa dan kerjasama, yang dapat memperkuat pengalaman mahasiswa dan meningkatkan keterhubungan dengan dunia industri. Pertama, dukungan promosi dan sosialisasi Penerimaan Mahasiswa Baru dari Kemnaker menjadi peluang yang dapat dimanfaatkan oleh Polteknaker. Dukungan ini dapat membantu Polteknaker dalam meningkatkan visibilitas dan kesadaran calon mahasiswa tentang program studi yang ditawarkan serta manfaat pendidikan di Polteknaker.

Dengan memanfaatkan promosi yang lebih luas, Polteknaker dapat menarik minat calon mahasiswa yang berkualitas dan berpotensi untuk

berkontribusi dalam dunia ketenagakerjaan. Kedua, peningkatan kualifikasi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh industri menjadi peluang yang dapat dimanfaatkan oleh Polteknaker. Perkembangan dan perubahan dalam kebutuhan tenaga kerja mengharuskan Polteknaker untuk terus memperbarui dan menyempurnakan kurikulum serta program studi yang ditawarkan. Dengan mengidentifikasi kebutuhan industri secara tepat, Polteknaker dapat menyesuaikan program akademiknya untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja. Hal ini akan meningkatkan daya saing lulusan Polteknaker dan memperkuat keterhubungan dengan dunia industri.

Dari sisi kerjasama penelitian dengan industri, banyaknya perusahaan yang membutuhkan hasil riset terkait ketenagakerjaan secara spesifik di tempat kerjanya menjadi peluang yang dapat dimanfaatkan oleh Polteknaker. Polteknaker dapat menjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan tersebut untuk melakukan riset dan studi kasus yang relevan dengan kebutuhan industri. Dengan melibatkan mahasiswa dalam penelitian yang berfokus pada masalah nyata di tempat kerja, Polteknaker dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam menghasilkan solusi dan inovasi yang dapat diterapkan secara langsung di dunia industri.

Dengan memanfaatkan peluang-peluang ini, Polteknaker dapat memperkuat pengalaman mahasiswa, meningkatkan kualitas pendidikan, dan memperluas jaringan kerjasama dengan industri. Penting bagi Polteknaker untuk terus menjalin komunikasi yang baik dengan Kementerian Ketenagakerjaan, memantau perubahan kebutuhan tenaga kerja, dan mengembangkan kemitraan yang strategis dengan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan riset dan penelitian di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, Polteknaker dapat memperkuat posisinya sebagai lembaga pendidikan vokasi yang relevan dan berkontribusi secara signifikan dalam menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan siap kerja.

BAB II
VISI, MISI DAN TUJUAN

2.1. Visi Politeknik Ketenagakerjaan

Polteknaker memiliki visi:

"Menjadi Politeknik Unggul untuk Menghasilkan Sumber Daya Manusia yang Mampu Menangani Bidang ketenagakerjaan dalam Persaingan di Era Global"

2.2. Misi Politeknik Ketenagakerjaan

Polteknaker memiliki misi:

1. Menyelenggarakan pendidikan vokasional di bidang ketenagakerjaan;
2. Melakukan penelitian terapan di bidang ketenagakerjaan;
3. Melakukan kegiatan pengabdian masyarakat sesuai dengan kebutuhan masyarakat di bidang ketenagakerjaan;
4. Menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi di bidang ketenagakerjaan, berakhlak mulia, mandiri, profesional dan berdaya saing; dan
5. Mendarmabaktikan keahlian di bidang ketenagakerjaan dan memperkuat kemitraan dengan dunia usaha/industri.

2.3. Tata Nilai Politeknik Ketenagakerjaan

Polteknaker memiliki tata nilai yang disebut dengan Ber-AKHLAK, penjelasannya sebagai berikut:

Ber : Berorientasi Pelayanan
A : Amanah
K : Kompeten
H : Harmonis
L : Loyal
A : Adaptif
K : Kolaboratif

Definisi Amanah, yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberika, dengan panduan prilaku memenuhi janji dan komitmen, bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan dan berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

Nilai kedua yaitu Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembanhkan kapabilitas dengan panduan perilaku meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar dan menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

Nilai ketiga Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan dengan panduan perilaku menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, membangun lingkungan kerja yang kondusif. Selanjutnya nilai keempat yaitu loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara dengan panduan perilaku menjaga nama baik sesama pegawai, pimpinan Polteknaker dan Negara.

Nilai yang kelima yaitu adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakan ataupun menghadapi perubahan dengan panduan perilaku cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik, terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi, bertindak proaktif dan terakhir nilai keenam yaitu Kolaboratif, yaitu membangun kerjasama yang sinergis dengan panduan perilaku memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerjasama untuk menghasilkan nilai tambah, menggerakan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

2.4. Tujuan Politeknik Ketenagakerjaan

Polteknaker memiliki tujuan:

1. Mengembangkan sistem pendidikan tinggi vokasi yang berkualitas dan berkesinambungan;
2. Mencerdaskan kehidupan masyarakat melalui kegiatan pendidikan dan menghasilkan lulusan berkualitas dan berdaya saing;

3. Melaksanakan penelitian terapan dalam rangka meningkatkan kualitas civitas akademika sesuai kebutuhan industri dan masyarakat;
4. Melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi;
5. Mewujudkan keberlanjutan institusi dengan mengembangkan program-program kemitraan dengan dunia usaha/industri;
6. Membangun manajemen yang efisien, efektif dan mandiri;
7. Menghasilkan dosen dan tenaga kependidikan yang berkualitas, memiliki dedikasi, dan motivasi yang tinggi;
8. Menghasilkan lulusan yang memiliki keahlian terapan sesuai bidangnya; dan
9. Menghasilkan penelitian terapan yang memberikan manfaat kepada pemangku kepentingan.

2.5. Sasaran dan Indikator

Untuk mendukung ketercapaian tujuan Politeknik Ketenagakerjaan, diterjemahkan menjadi beberapa sasaran yang sejalan dengan Kementerian Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Tujuan dan Sasaran Renstra Polteknaker 2022-2026

No	Tujuan	Sasaran
1	T-1 Mengembangkan sistem pendidikan tinggi vokasi yang berkualitas dan berkesinambungan	S-1 Meningkatnya kualitas sistem pendidikan tinggi vokasi yang berkesinambungan
2	T-2 Mencerdaskan kehidupan masyarakat melalui kegiatan pendidikan dan menghasilkan lulusan berkualitas dan berdaya saing	
3	T-3 Melaksanakan penelitian terapan dalam rangka meningkatkan kualitas civitas akademika sesuai kebutuhan industri dan masyarakat	S-2 Meningkatnya kualitas penelitian terapan sesuai kebutuhan industri dan masyarakat
4	T-4 Melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi	S-3 Meningkatnya kualitas kegiatan pengabdian kepada Masyarakat
5	T-5 Mewujudkan keberlanjutan institusi dengan mengembangkan program-program kemitraan dengan dunia usaha/industry	S-4 Meningkatnya kualitas program kemitraan dengan dunia usaha/industry
6	T-6 Membangun manajemen yang efisien, efektif dan mandiri	S-5 Meningkatnya tata kelola manajemen yang efisien, efektif dan mandiri
7	T-7 Menghasilkan dosen dan tenaga kependidikan yang berkualitas, memiliki dedikasi, dan motivasi yang tinggi	S-6 Meningkatnya kualitas dosen dan tenaga kependidikan dengan dedikasi dan motivasi yang tinggi
8	T-8 Menghasilkan lulusan yang memiliki keahlian terapan sesuai bidangnya	S-7 Meningkatnya kualitas lulusan yang memiliki keahlian terapan sesuai bidangnya
9	T-9 Menghasilkan penelitian terapan yang memberikan manfaat kepada pemangku kepentingan	S-2 Meningkatnya kualitas penelitian terapan sesuai kebutuhan industri dan masyarakat

Tabel 2.3 Sasaran Renstra Polteknaker 2022-2026

No	Sasaran
1	S-1 Meningkatnya kualitas sistem pendidikan tinggi vokasi yang berkesinambungan
2	S-2 Meningkatnya kualitas penelitian terapan sesuai kebutuhan industri dan masyarakat
3	S-3 Meningkatnya kualitas kegiatan pengabdian kepada Masyarakat
4	S-4 Meningkatnya kualitas program kemitraan dengan dunia usaha/industri
5	S-5 Meningkatnya tata kelola manajemen yang efisien, efektif dan mandiri
6	S-6 Meningkatnya kualitas dosen dan tenaga kependidikan dengan dedikasi dan motivasi yang tinggi
7	S-7 Meningkatnya kualitas lulusan yang memiliki keahlian terapan sesuai bidangnya

Untuk mencapai sasaran tersebut ditetapkan indikator kinerja sasaran kegiatan sebagai berikut:

Tabel 2.4 Sasaran dan Indikator Sasaran Polteknaker 2022-2026

No	Sasaran	Indikator Sasaran
1	S-1 Meningkatnya kualitas sistem pendidikan tinggi vokasi yang berkesinambungan	IKU1: Meningkatkan level akreditasi institusi menjadi sangat baik
		IKU2: Memiliki perpustakaan digital dan menjadi rujukan kepustakaan dalam bidang ketenagakerjaan
2	S-2 Meningkatnya kualitas penelitian terapan sesuai kebutuhan industri dan masyarakat	IKU3: Jumlah penelitian terapan masuk jurnal nasional
		IKU4: Jumlah penelitian terapan masuk jurnal internasional
		IKU5: Jumlah publikasi dosen tetap di seminar internasional tidak terindeks, seminar nasional terindeks, dan jurnal nasional terakreditasi
		IKU6: Jumlah sitasi rata-rata dosen per tahun dari publikasi internasional dan nasional bereputasi
		IKU7: Jumlah produk/jasa karya mahasiswa, yang dihasilkan secara mandiri atau bersama dosen tetap, yang diadopsi oleh industri/masyarakat
3	S-3 Meningkatnya kualitas kegiatan pengabdian kepada Masyarakat	IKU8: Jumlah pengabdian kepada Masyarakat terpublikasi di media online atau cetak
		IKU9: Jumlah pengabdian kepada Masyarakat masuk jurnal nasional

No	Sasaran	Indikator Sasaran
		IKU10: Jumlah pengabdian kepada Masyarakat masuk jurnal internasional
		IKU11: Jumlah dosen yang memiliki/memperoleh HAKI dari kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat
4	S-4 Meningkatnya kualitas program kemitraan dengan dunia usaha/industri	IKU12: Jumlah kerjasama dengan mitra di dalam negeri
		IKU13: Jumlah pelaksanaan kegiatan kerjasama dengan mitra di dalam negeri
		IKU14: Jumlah kerjasama dengan mitra di luar negeri
		IKU15: Jumlah pelaksanaan kegiatan kerjasama dengan mitra di luar negeri
5	S-5 Meningkatnya tata kelola manajemen yang efisien, efektif dan mandiri	IKU16: Tersedianya dokumen kebijakan untuk mendukung penyelnggaraan kegiatan Pendidikan tinggi
		IKU17: Pemenuhan Dokumen LAKIP unit kerja setiap tahun
		IKU18: Indikator kinerja pelaksanaan anggaraan (IKPA) terus meningkat
6	S-6 Meningkatnya kualitas dosen dan tenaga kependidikan dengan dedikasi dan motivasi yang tinggi	IKU19: Persentase dosen memiliki sertifikat kompetensi dari BNSP
		IKU20: Persentase dosen yang telah tersertifikasi dosen
		IKU21: Jumlah dosen dengan kualifikasi akademik minimal doctor
		IKU22: Jumlah dosen dengan jabatan fungsional lektor
		IKU23: Persentase dosen aktif di kegiatan organisasi profesi meningkat
		IKU24: Jumlah pustakawan yang tersertifikasi
		IKU25: Jumlah laboran yang tersertifikasi (K3, Bahasa, dan Komputer)
7	S-7 Meningkatnya kualitas lulusan yang memiliki keahlian terapan sesuai bidangnya	IKU26: Persentase lulusan yang berhasil mendapat pekerjaan dan/atau berwirausaha ≤ 6 bulan sesuai dengan bidang ilmu.
		IKU27: Jumlah mahasiswa yang meraih prestasi akademik paling rendah tingkat nasional
		IKU28: Jumlah mahasiswa yang meraih prestasi non akademik paling rendah tingkat nasional
		IKU29: Jumlah mahasiswa yang melakukan pagelaran/pameran/presentasi mahasiswa dalam forum di tingkat nasional

BAB III
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. Target Kinerja

Politeknik Ketenagakerjaan menetapkan 7 (tujuh) Sasaran Kegiatan yang merupakan kondisi yang ingin dicapai yang mencerminkan keberhasilan (*outcome*) program pendidikan vokasi, dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Politeknik Ketenagakerjaan serta sebagai perwujudan pelaksanaan tugas dan fungsi Politeknik Ketenagakerjaan yang di tetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 16 tahun 2017 tentang Statuta Politeknik Ketenagakerjaan.

Program-program yang direncanakan sebagai strategi pencapaian tujuan dan sasaran sebagaimana disebutkan dalam Bab 2.5 Sasaran dan Indikator di atas yang diselaraskan dengan Indikator Kinerja Kegiatan/Program (IKK/IKP) Politeknik Ketenagakerjaan pada Renstra Kementerian Ketenagakerjaan RI, akan diukur keberhasilannya dengan Indikator Kinerja Utama (IKU). Berikutnya akan dijabarkan tabel Indikator Kinerja Utama (IKU) dan berbagai kegiatan yang akan menunjang pencapaian IKU Polteknaker.

Tabel 4.1 Target Kinerja

Kode	Sasaran Kegiatan (SK)/Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Satuan	Target				
			2022	2023	2024	2025	2026
Hasil Akreditasi Institusi dari BAN-PT		Predikat	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
(S.1)	Meningkatnya kualitas sistem pendidikan tinggi vokasi yang berkesinambungan						
(IKU 1.1)	Meningkatkan level akreditasi institusi	Predikat	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik Sekali
(IKU 1.2)	Memiliki perpustakaan digital dan kepustakaan dalam bidang ketenagakerjaan	%	0	25	50	70	80
(IKU 1.3)	Jumlah judul buku hardcopy	Judul buku	600	650	700	750	800
(IKU 1.4)	Jumlah judul e-book	Judul e-book	0	1000	1300	1500	1700
(S.2)	Meningkatnya kualitas penelitian terapan sesuai kebutuhan industri dan Masyarakat						
(IKU 2.1)	Jumlah penelitian terapan masuk jurnal nasional terakreditasi	Artikel	3	5	7	10	15
(IKU 2.2)	Jumlah penelitian terapan masuk jurnal internasional	Artikel	0	1	2	3	4
(IKU 2.3)	Jumlah publikasi dosen tetap di seminar internasional tidak terindeks, seminar nasional terindeks, dan jurnal nasional terakreditasi	Sertifikat	1	2	3	5	10

Kode	Sasaran Kegiatan (SK)/Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Satuan	Target				
			2022	2023	2024	2025	2026
(IKU 2.4)	Jumlah sitasi rata-rata dosen per tahun dari publikasi internasional dan nasional bereputasi	Sitasi	1	3	8	8	8
(IKU 2.5)	Jumlah produk/jasa karya mahasiswa, yang dihasilkan secara mandiri atau bersama dosen tetap, yang diadopsi oleh industri/masyarakat	Produk / Laporan	0	0	3	3	3
(S.3)	Meningkatnya kualitas kegiatan pengabdian kepada Masyarakat						
(IKU 3.1)	Jumlah pengabdian kepada Masyarakat terpublikasi di media online atau cetak	Artikel	2	3	6	6	6
(IKU 3.2)	Jumlah pengabdian kepada Masyarakat masuk jurnal nasional	Artikel	1	3	3	3	3
(IKU 3.3)	Jumlah pengabdian kepada Masyarakat masuk jurnal internasional	Artikel	0	0	1	1	1
(IKU 3.4)	Jumlah dosen yang memiliki/memperoleh HAKI dari kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat	Sertifikat HAKI	0	1	3	3	3
(S.4)	Meningkatnya kualitas program kemitraan dengan dunia usaha/industri						
(IKU 4.1)	Jumlah kerjasama tingkat nasional	Dokumen MoU/PKS	3	4	6	7	10

Kode	Sasaran Kegiatan (SK)/Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Satuan	Target				
			2022	2023	2024	2025	2026
(IKU 4.2)	Jumlah pelaksanaan kegiatan kerjasama tingkat nasional	% Laporan Pelaksanaan	20%	50%	65%	80%	100%
(IKU 4.3)	Jumlah kerjasama tingkat internasional	Dokumen MoU/PKS	0	0	1	1	1
(IKU 4.4)	Jumlah pelaksanaan kegiatan kerjasama tingkat internasional	% Laporan Pelaksanaan	0	0	100%	100%	100%
(S.5)	Meningkatnya tata kelola manajemen yang efisien, efektif dan mandiri						
(IKU 5.1)	Tersedianya dokumen kebijakan untuk mendukung penyelnggaraan kegiatan Pendidikan tinggi	%	80	80	90	90	100
(IKU 5.2)	Pemenuhan Dokumen LAKIP unit kerja setiap tahun	Laporan	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi
(IKU 5.3)	Indikator kinerja pelaksanaan anggaraan (IKPA)	%	87	89	92	95	95

Kode	Sasaran Kegiatan (SK)/Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Satuan	Target				
			2022	2023	2024	2025	2026
(S.6)	Meningkatnya kualitas dosen dan tenaga kependidikan dengan dedikasi dan motivasi yang tinggi						
(IKU 6.1)	Persentase dosen memiliki sertifikat kompetensi dari BNSP dan/atau Kemnaker	%	75	100	100	100	100
(IKU 6.2)	Persentase dosen yang telah tersertifikasi dosen	%	0	0	0	8	25
(IKU 6.3)	Jumlah dosen dengan kualifikasi akademik minimal doktor	%	0	0	8	12	16
(IKU 6.4)	Jumlah dosen dengan jabatan fungsional lektor	%	0	24	24	40	40
(IKU 6.5)	Persentase dosen aktif di kegiatan profesi	%	0	25	50	75	100
(IKU 6.6)	Jumlah pustakawan yang tersertifikasi	%	0	0	100	100	100
(IKU 6.7)	Jumlah laboran yang tersertifikasi	Orang	1	1	3	3	3

Kode	Sasaran Kegiatan (SK)/Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Satuan	Target				
			2022	2023	2024	2025	2026
(IKU 6.8)	Jumlah dosen dan tendik tersertifikasi Bahasa Inggris	%	40	40	90	90	90
(IKU 6.9)	Rata-rata skor TOEFL dan/atau IELTS dosen	Skor TOEFL/ IELTS	500 / 6.0	500 / 6.0	500 / 6.0	500 / 6.0	500 / 6.0
(IKU 6.10)	Rata-rata skor TOEFL dan/atau IELTS tenaga kependidikan	Skor TOEFL/ IELTS	450 / 4.0	450 / 4.0	450 / 4.0	450 / 4.0	450 / 4.0
Persentase Mahasiswa Politeknik Ketenagakerjaan yang bekerja		%	100	100	100	94	94
(S.7)	Meningkatnya kualitas lulusan yang memiliki keahlian terapan sesuai bidangnya						
(IKU 7.1)	Persentase lulusan yang berhasil mendapat pekerjaan dan/atau berwirausaha ≤ 6 bulan sesuai dengan bidang ilmu	%	0	80	80	80	80

Kode	Sasaran Kegiatan (SK)/Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Satuan	Target				
			2022	2023	2024	2025	2026
(IKU 7.2)	Jumlah mahasiswa yang meraih prestasi akademik paling rendah tingkat nasional	Orang	3	4	5	6	7
(IKU 7.3)	Jumlah mahasiswa yang meraih prestasi non akademik paling rendah tingkat nasional	Orang	3	4	5	6	7
(IKU 7.4)	Jumlah mahasiswa yang melakukan pagelaran/pameran/presentasi mahasiswa dalam forum di tingkat nasional	%	1	1	2	2	2
(IKU 7.5)	Jumlah lulusan tersertifikasi Bahasa Inggris	%	95	95	95	95	95
(IKU 7.6)	Rata-rata skor TOEIC lulusan	skor	550	575	600	610	620

4.2. Kerangka Pendanaan

Dalam upaya untuk mencapai target kinerja yang telah ditentukan serta keberhasilan program dan sasaran kegiatan, diperlukan dukungan berbagai macam sumber daya, dukungan dan prasarana yang memadai, dukungan regulasi, dan tentunya sumber pendanaan yang cukup. Sehubungan dengan dukungan pendanaan, Politeknik Ketenagakerjaan merencanakan pendanaan dari Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Politeknik Ketenagakerjaan

BAB IV
PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Politeknik Ketenagakerjaan (Polteknaker) tahun 2022-2026 merupakan dokumen perencanaan yang memuat kondisi umum, pemetaan potensi dan permasalahan, visi, misi, nilai dan tujuan PPNS, indikator tujuan, sasaran dan indikator kinerja utama, target kinerja dan pendanaan. Penyusunan dokumen tersebut didasarkan pada Rencana Induk Pengembangan (RIP) Politeknik Ketangakerjaan Tahun 2017-2036 disusun secara partisipatif dengan melibatkan unit kerja yang ada di lingkungan Polteknaker, *stakeholders* dan anggota senat.

Rencana Strategis disusun dengan mengakomodasi kondisi internal, tantangan dan perubahan eksternal, serta semangat kemandirian Polteknaker. Rencana pengembangan dituangkan dalam visi, misi, sasaran strategis dilengkapi indikator dan target capaian. Dokumen ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pimpinan dalam penyusunan programkerja dan anggaran tahunan yang dilakukan secara sistematis dengan melibatkan seluruh unit dan manajemen Polteknaker. Rencana strategis yang disusun dalam periode 5 (lima) tahun ini memberikan arahan yang jelas atas harapan dan cita-cita Polteknaker. Komunikasi dan koordinasi yang efektif melalui sosialisasi perlu dilakukan secara menyeluruh.

Terima kasih kepada semua pihak termasuk tim penyusun dan senat Polteknaker selaku penasehat dalam proses penyusunan ini. Semoga Renstra Polteknaker Tahun 2022-2026 dapat menjadi *guidelines* dalam pengelolaan dan pengembangan Polteknaker lima tahun ke depan, agar Polteknaker dapat berkontribusi secara nyata dalam pembangunan nasional.