



RENSTRA PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA

**Fakultas Pertanian, Peternakan dan Perikanan
Tahun 2023-2027**

Jl. Jend. Ahmad Yani KM 6 Kota Parepare, Kode Pos 91131
Kelurahan Bukit Harapan Kecamatan Soreng, Kota Parepare
Kantor: (0421) 22757 [0421] 25524
umpar@umpar.ac.id

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tinggi. Kualitas dosen, tenaga kependidikan, laboran, dan tenaga penunjang lainnya memiliki peran penting dalam mewujudkan visi fakultas sebagai pusat pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan inovasi yang unggul serta berdaya saing.

Perubahan lingkungan pendidikan tinggi yang ditandai oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, transformasi digital, tuntutan akreditasi nasional dan internasional, serta kebutuhan dunia usaha dan dunia industri menuntut pengelolaan SDM yang lebih profesional, adaptif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan strategis pengembangan SDM yang mampu mengarahkan peningkatan kompetensi, produktivitas, dan kinerja seluruh sivitas akademika secara sistematis.

Renstra Pengembangan SDM Fakultas disusun sebagai pedoman dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi program pengembangan sumber daya manusia selama lima tahun ke depan.

1.2 Dasar Hukum

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.

Permendikbudristek tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

Statuta Universitas.

Renstra Universitas Tahun 2025–2029.

Kebijakan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI).

1.3 Landasan Filosofis

Pengembangan SDM dilaksanakan berdasarkan prinsip bahwa manusia merupakan modal intelektual utama (human capital) dalam pembangunan pendidikan tinggi. Setiap dosen dan tenaga kependidikan memiliki potensi yang harus dikembangkan secara berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan, pendampingan, dan pengembangan karier.

1.4 Landasan Strategis

- Pengembangan SDM diarahkan untuk:
- Meningkatkan kualitas layanan pendidikan.
- Mendukung pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU).
- Memperkuat budaya mutu.
- Mendukung akreditasi unggul.
- Meningkatkan daya saing nasional dan internasional.
- Mendorong transformasi digital perguruan tinggi.

1.5 Tujuan Penyusunan Renstra

- Menjadi pedoman pengembangan SDM fakultas.
- Menjamin keselarasan program SDM dengan visi universitas.
- Menyediakan arah pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan.
- Meningkatkan produktivitas tridarma perguruan tinggi.
- Mendukung tata kelola fakultas yang efektif dan efisien.

BAB II KONDISI EKSISTING SDM FAKULTAS

2.1 Profil Sumber Daya Manusia Fakultas

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen utama yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan Tridarma Perguruan Tinggi. Kualitas pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta tata kelola fakultas sangat dipengaruhi oleh kompetensi, profesionalisme, dan produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi salah satu prioritas strategis dalam mendukung pencapaian visi dan misi fakultas.

Profil SDM Fakultas menggambarkan kondisi aktual tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi penggerak utama berbagai aktivitas akademik dan nonakademik. Informasi mengenai jumlah, kualifikasi akademik, jabatan fungsional, kompetensi, usia, dan sebaran bidang keahlian menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang lebih terarah dan berkelanjutan.

2.1.1 Dosen

Dosen merupakan unsur utama dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi yang memiliki tugas melaksanakan pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, dosen juga berperan sebagai pembimbing akademik, pengembang ilmu pengetahuan dan teknologi, serta agen perubahan dalam masyarakat.

Secara umum, dosen di fakultas terdiri atas dosen tetap sebanyak 35 orang yang memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang keilmuan program studi yang diselenggarakan. Kualifikasi akademik dosen menjadi salah satu indikator utama dalam menilai kualitas sumber daya manusia fakultas. Berdasarkan ketentuan perundang-undangan, dosen minimal harus berkualifikasi magister (S2), sedangkan peningkatan jumlah dosen berkualifikasi doktor (S3) menjadi prioritas strategis untuk meningkatkan mutu akademik dan daya saing institusi.

Selain kualifikasi akademik, dosen juga memiliki jenjang jabatan fungsional yang terdiri atas 13 Asisten Ahli, 15 orang Lektor, 5 orang Lektor Kepala, dan 2 orang Guru Besar. Jabatan fungsional mencerminkan kapasitas akademik dan produktivitas dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi. Oleh karena itu, peningkatan jabatan akademik dosen menjadi salah satu fokus pengembangan SDM fakultas.

Fakultas juga terus mendorong peningkatan kompetensi dosen melalui berbagai kegiatan pelatihan, workshop, sertifikasi, studi lanjut, magang industri, serta keterlibatan dalam jejaring penelitian nasional dan internasional. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, produktivitas penelitian, publikasi ilmiah, perolehan hak kekayaan intelektual, serta kontribusi dosen dalam pengembangan masyarakat.

Selain itu, dalam menghadapi era transformasi digital dan revolusi industri 4.0, dosen dituntut untuk memiliki kompetensi digital yang memadai, termasuk kemampuan memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, penguatan literasi digital dan penguasaan teknologi pembelajaran menjadi bagian penting dalam program pengembangan SDM fakultas.

2.1.2 Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan merupakan unsur pendukung yang memiliki peran strategis dalam menjamin kelancaran penyelenggaraan layanan akademik dan administrasi di lingkungan fakultas. Keberadaan tenaga kependidikan yang profesional, kompeten, dan berintegritas menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas tata kelola perguruan tinggi.

Tenaga kependidikan di fakultas meliputi tenaga administrasi akademik, tenaga administrasi umum, laboran, teknisi, pustakawan, operator sistem informasi, serta tenaga pendukung lainnya. Masing-masing memiliki tugas dan fungsi yang saling melengkapi dalam memberikan pelayanan kepada dosen, mahasiswa, dan pemangku kepentingan lainnya.

Dalam era digitalisasi layanan perguruan tinggi, tenaga kependidikan dituntut untuk mampu mengoperasikan berbagai sistem informasi yang mendukung tata kelola institusi, seperti sistem informasi akademik, keuangan, kepegawaian, persuratan elektronik, perpustakaan digital, dan sistem penjaminan mutu. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi teknologi informasi menjadi salah satu kebutuhan utama dalam pengembangan tenaga kependidikan.

Fakultas secara berkelanjutan mendorong peningkatan kompetensi tenaga kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan teknis, sertifikasi kompetensi, workshop pelayanan prima, serta program pengembangan karier yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Upaya tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan administrasi, efisiensi kerja, serta kepuasan pengguna layanan.

2.1.3 Struktur Usia dan Masa Kerja SDM

Struktur usia dan masa kerja SDM merupakan aspek penting dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia. Komposisi usia yang seimbang antara tenaga senior dan tenaga muda memungkinkan terjadinya proses transfer pengetahuan, pengalaman, dan budaya kerja secara berkelanjutan. SDM berada pada kelompok usia produktif (30-60 tahun) memiliki potensi besar untuk dikembangkan melalui peningkatan pendidikan formal, pelatihan, sertifikasi profesi, dan pengembangan karier. Sementara itu, SDM senior memiliki peran penting sebagai mentor dan pembimbing dalam proses kaderisasi serta penguatan budaya akademik di lingkungan fakultas. Analisis terhadap struktur usia dan masa kerja juga diperlukan untuk mengantisipasi kebutuhan regenerasi sumber daya manusia, terutama terkait dengan perencanaan pensiun, rekrutmen dosen baru, serta pengembangan calon pemimpin akademik dan administratif di masa mendatang.

2.1.4 Kompetensi dan Pengembangan SDM

Pengembangan kompetensi SDM dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan sesuai kebutuhan organisasi dan perkembangan lingkungan strategis pendidikan tinggi. Kompetensi yang dikembangkan meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian bagi dosen, serta kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural bagi tenaga kependidikan. Fakultas berkomitmen untuk membangun budaya belajar sepanjang hayat (lifelong learning) melalui berbagai program pengembangan kapasitas, baik yang diselenggarakan secara internal maupun bekerja sama dengan lembaga eksternal. Program pengembangan tersebut mencakup studi lanjut pelatihan teknis, sertifikasi profesi, kursus bahasa asing, pelatihan teknologi informasi, serta penguatan kompetensi kepemimpinan. Jumlah dosen yang berpendidikan doktor sebanyak 15 orang dan sisanya 20 orang berpendidikan magister.

2.1.5 Tantangan dan Kebutuhan Pengembangan SDM

Meskipun memiliki sumber daya manusia yang cukup memadai, fakultas masih menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM, antara lain peningkatan jumlah dosen berkualifikasi doktor, percepatan kenaikan jabatan fungsional menuju Lektor Kepala dan Guru Besar, peningkatan produktivitas penelitian dan publikasi internasional, penguatan kompetensi digital, serta peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan.

Untuk menjawab tantangan tersebut, diperlukan perencanaan pengembangan SDM yang terintegrasi, berbasis kebutuhan organisasi, dan selaras dengan arah kebijakan universitas serta perkembangan pendidikan tinggi nasional dan global. Dengan demikian, SDM fakultas diharapkan mampu menjadi penggerak utama dalam mewujudkan fakultas yang unggul, adaptif, dan berdaya saing di tingkat nasional maupun internasional.

2.1.6 Formasi jabatan akademik dosen

ROGRAM STUDI AGROTEKNOLOGI

Bidang Ilmu Penugasan/Kepakaran (Kebutuhan Pengembangan Keilmuan)	Formasi Jabatan Akademik 2024 - 2028			
	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar
Bioteknologi	0	0	0	1
Ekofisiologi	0	0	1	1
Proteksi Tanaman	0	0	1	1
Agroteknologi	0	1	1	0
Bioenergi pertanian	0	1	1	0
Pengelolaan Perkebunan	0	1	1	0
Mikrobiologi pertanian	1	1	0	0
Sistem pertanian terpadu	0	1	1	0
Jumlah Jabatan Akademik	1	5	7	4

Adapun Formasi Jabatan Akademik Terisi dan Tersedia saat ini (2024) adalah sebagai berikut:

Bidang Ilmu Penugasan/Kepakaran (Kebutuhan Pengembangan Keilmuan)	Formasi Jabatan Akademik Terisi Saat Ini 2024					Jabatan Akademik Tersedia 2024				
	Belum ada Jabatan Akademik	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar		Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar
Bioteknologi	0	0	0	1	0		0	0	0	1
Ekofisiologi	0	0	1	0	0		0	0	1	1
Proteksi Tanaman	0	0	1	0	0		0	0	1	0
Agroteknologi	0	1	0	0	0		0	1	1	0
Bioenergi pertanian	0	1	0	0	0		0	1	1	0
Pengelolaan Perkebunan	0	1	0	0	0		0	1	1	0
Mikrobiologi pertanian	1	0	0	0	0		1	1	0	0
Pertanian berkelanjutan	0	1	0	0	0		0	1	1	0
Jumlah Dosen Saat ini	1	4	3	1		Jumlah Tersedia	1	5	6	2

PROGRAM STUDI PETERNAKAN

Bidang Ilmu Penugasan/Kepakaran (Kebutuhan Pengembangan Keilmuan)	Formasi Jabatan Akademik 2024 - 2028			
	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar
Nutrisi ternak dan Sains Pakan	0	0	1	1
Nutrisi dan teknologi pakan ternak	0	0	1	0
Teknologi pakan ternak	0	0	1	0
Peternakan	0	0	1	0
Budidaya ternak	0	1	1	0
Sosial ekonomi peternakan	0	1	1	0
Teknologi Hasil Peternakan	0	1	1	0
Jumlah Jabatan Akademik	0	3	7	1

Adapun Formasi Jabatan Akademik Terisi dan Tersedia saat ini (2024) adalah sebagai berikut:

Bidang Ilmu Penugasan/Kepakaran (Kebutuhan Pengembangan Keilmuan)	Jabatan Akademik Terisi Saat Ini 2024					Jabatan Akademik Tersedia 2024				
	Belum ada Jabatan Akademik	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar		Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar
Nutrisi ternak dan Sains Pakan	0	0	1	0	0		0	0	1	1
Nutrisi dan teknologi pakan ternak	0	1	0	0	0		0	1	1	0
Teknologi pakan ternak	0	0	1	0	0		0	0	1	0
Peternakan	0	0	1	0	0		0	0	1	0
Budidaya ternak	0	1	0	0	0		0	1	1	0
Sosial ekonomi peternakan	0	1	0	0	0		0	1	1	0
Teknologi Hasil Peternakan	0	1	0	0	0		0	1	1	0
Jumlah Dosen Saat ini	0	4	3	0	0	Jumlah Tersedia	0	4	7	1

PROGRAM STUDI AGRIBISNIS

Bidang Ilmu Penugasan/Kepakaran (Kebutuhan Pengembangan Keilmuan)	Formasi Jabatan Akademik 2024 - 2028			
	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar
	0	0	1	1
	0	0	1	0
	0	0	1	0
	0	0	1	0
	0	1	1	0
	0	1	1	0
	0	1	1	0
	0	3	7	1

Adapun Formasi Jabatan Akademik Terisi dan Tersedia saat ini (2024) adalah sebagai berikut:

Bidang Ilmu Penugasan/Kepakaran (Kebutuhan Pengembangan Keilmuan)	Jabatan Akademik Terisi Saat Ini 2024					Jabatan Akademik Tersedia 2024				
	Belum ada Jabatan Akademik	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar		Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar
	0	0	1	0	0		0	0	1	1
	0	1	0	0	0		0	1	1	0

	0	0	1	0	0		0	0	1	0
	0	0	1	0	0		0	0	1	0
	0	1	0	0	0		0	1	1	0
	0	1	0	0	0		0	1	1	0
	0	1	0	0	0		0	1	1	0
	0	4	3	0	0	Jumlah Tersedia	0	4	7	1

PROGRAM STUDI AGRIBISNIS

Bidang Ilmu Penugasan/Kepakaran (Kebutuhan Pengembangan Keilmuan)	Formasi Jabatan Akademik 2024 - 2028			
	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar
Yusriadi, S.P.M.P.	0	1	0	0
Andi Erna Sri Wahyuningsi	0	0	0	0
Dr. Ir. Ikbal Putera	1	0	0	0
Ir. Arman	1	0	0	0
Edi kurniawan, S.P.M.Agr.	1	0	0	0
Irninthyia Nanda Pratami Irwan, S.E.M.Agr	1	0	0	0
Abd. Rahim, S.P.M.P.	1	0	0	0
Pratiwi, S.Kom.M.p.	1	0	0	0

Adapun Formasi Jabatan Akademik Terisi dan Tersedia saat ini (2024) adalah sebagai berikut:

Bidang Ilmu Penugasan/Kepakaran (Kebutuhan Pengembangan Keilmuan)	Jabatan Akademik Terisi Saat Ini 2024					Jabatan Akademik Tersedia 2024				
	Belum ada Jabatan Akademik	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar		Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar
Yusriadi, S.P.M.P.	0	0	1	0	0		0	0	1	1
Andi Erna Sri Wahyuningsi	0	0	1	0	0		0	1	1	0
Dr. Ir. Ikbal Putera	0	1	1	0	0		0	0	1	0
Ir. Arman	0	1	1	0	0		0	0	1	0
Edi kurniawan, S.P.M.Agr.	0	1	0	0	0		0	1	1	0
Irninthyia Nanda Pratami Irwan, S.E.M.Agr	0	1	0	0	0		0	1	1	0
Abd. Rahim, S.P.M.P.	0	1	0	0	0		0	1	1	0
Pratiwi, Skom,M.P.										

PROGRAM STUDI AGRIBISNIS

Bidang Ilmu Penugasan/Kepakaran (Kebutuhan Pengembangan Keilmuan)	Formasi Jabatan Akademik 2024 - 2028			
	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar
Dr.Andi Adam Adam Malik	0	0	1	0
Dr. Sahabuddin,S.Pi..M.Si.	1	0	0	0
Fitri Indah yani, S.Pi., M.Si.	1	0	0	0
Nurul Mutmainnah, S.Pi.M.Si.	1	0	0	0
Ummu Kaltsum, S.Pi.M.Si	1	0	0	0
Iqbal Quraisin, S.Pi.M.Si.	1	0	0	0

Adapun Formasi Jabatan Akademik Terisi dan Tersedia saat ini (2024) adalah sebagai berikut:

Bidang Ilmu Penugasan/Kepakaran (Kebutuhan Pengembangan Keilmuan	Jabatan Akademik Terisi Saat Ini 2024					Jabatan Akademik Tersedia 2024				
	Belum ada Jabatan Akademik	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar		Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar
Dr.Andi Adam Adam Malik	0	0	0	0	0		0	0	0	1
Dr. Sahabuddin,S.Pi..M.Si.	0	0	1	0	0		0	1	0	0
Fitri Indah yani, S.Pi., M.Si.	0	1	0	0	0		0	1	0	0
Nurul Mutmainnah, S.Pi.M.Si.	0	1	0	0	0		0	1	0	0
Ummu Kaltsum, S.Pi.M.Si	0	1	0	0	0		0	1	0	0
Iqbal Quraisin, S.Pi.M.Si.	0	1	0	0	0		0	1	0	0

2.2 Analisis SWOT SDM

Kekuatan Mayoritas dosen telah berkualifikasi S2. Komitmen pimpinan terhadap peningkatan SDM. Budaya akademik mulai berkembang.	Kelemahan Persentase doktor masih rendah. Guru besar belum tersedia/masih terbatas. Publikasi internasional masih rendah. Kompetensi digital tenaga kependidikan belum merata.
Peluang Beasiswa LPDP dan BPI. Hibah penelitian nasional. Program MBKM. Kerjasama internasional.	Ancaman Persaingan perguruan tinggi. Perkembangan teknologi yang cepat. Keterbatasan pendanaan.

BAB III VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN

3.1 Visi

"Terwujudnya sumber daya manusia Fakultas yang unggul, profesional, berkarakter, inovatif, dan berdaya saing global dalam mendukung pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi."

3.2 Misi

1. Mengembangkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan.
2. Meningkatkan kualifikasi akademik dan profesionalisme SDM.
3. Mengembangkan budaya kerja berbasis kinerja dan mutu.
4. Mendorong produktivitas penelitian dan publikasi ilmiah.
5. Mengembangkan kompetensi digital dan kepemimpinan akademik.

3.3 Tujuan

1. Meningkatkan kualitas akademik dosen.
2. Meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan.
3. Meningkatkan produktivitas tridarma.
4. Meningkatkan kompetensi digital SDM.
5. Menciptakan sistem karier yang transparan dan akuntabel.

3.4 Sasaran Strategis

Sasaran	Indikator
▪ Peningkatan kualifikasi dosen	▪ Persentase dosen S3
▪ Peningkatan jabatan akademik	▪ Lektor Kepala dan Guru Besar
▪ Peningkatan sertifikasi	▪ Persentase dosen bersertifikat
▪ Peningkatan penelitian	▪ Publikasi Scopus
▪ Peningkatan kompetensi tendik	▪ Sertifikasi kompetensi
▪ Transformasi digital	▪ Penguasaan sistem informasi

BAB IV STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

No.	Starategi	Program	Target
1	Strategi 1 Peningkatan Kualifikasi Akademik Dosen	Studi lanjut S3. Postdoctoral. Visiting scholar.	50–60% dosen berkualifikasi doktor.
2	Strategi 2 Percepatan Jabatan Fungsional	Klinik PAK. Pendampingan LK dan GB. Workshop penyusunan karya ilmiah.	30% Lektor Kepala. 5–10% Guru Besar.
3	Strategi 3 Penguatan Kompetensi Penelitian dan Publikasi	Pelatihan metodologi penelitian. Pelatihan penulisan artikel internasional. Insentif publikasi.	Publikasi Scopus meningkat 15–20% per tahun.
4	Strategi 4 Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan	Pelatihan administrasi modern. Sertifikasi operator. Pelatihan pelayanan prima. Pelatihan teknologi informasi.	80% tenaga kependidikan tersertifikasi.
5	Strategi 5 Transformasi Digital SDM	Pelatihan AI dan digital literacy. Penguatan LMS. Penggunaan sistem informasi terintegrasi	100% SDM menguasai sistem digital fakultas.
6	Strategi 6 Pengembangan Kepemimpinan Akademik	Leadership Academy. Talent Pool. Succession Planning.	Tersedia kader pimpinan fakultas dan program studi.

BAB V PROGRAM PRIORITAS 2025–2029

Program	Indikator
▪ Beasiswa S3	▪ Jumlah dosen studi lanjut
▪ Sertifikasi Kompetensi	▪ Jumlah tendik tersertifikasi
▪ Percepatan Jabatan Fungsional	▪ Jumlah LK dan GB
▪ Pelatihan Digital	▪ Persentase SDM kompeten digital
▪ Penguatan Bahasa Inggris	▪ Skor TOEFL dosen
▪ Pelatihan Penelitian	▪ Jumlah proposal hibah

BAB VI INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

IKU	Baseline	Target 2029
Dosen S3	15%	50%
Lektor Kepala	10%	30%
Guru Besar	0%	5%
Publikasi Scopus	10 artikel	50 artikel
Dosen Bersertifikasi	70%	100%
Tendik Bersertifikasi	20%	80%
Pelatihan SDM/Tahun	5 kegiatan	15 kegiatan

BAB VII PENUTUP

Renstra Pengembangan SDM Fakultas Tahun 2025–2029 merupakan dokumen strategis yang menjadi pedoman bagi seluruh unit kerja dalam mengembangkan sumber daya manusia yang unggul, profesional, inovatif, dan berdaya saing global. Implementasi renstra ini memerlukan komitmen seluruh pemangku kepentingan agar target pengembangan SDM dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan.

- Isu yang biasanya sangat diminati Direktur Pengembangan SDM saat diskusi
- Peta kebutuhan SDM (Manpower Planning) 5–10 tahun.
- Roadmap dosen S3 dan Guru Besar.
- Talent Management dan Succession Planning.
- Sistem Remunerasi berbasis kinerja.
- Digital Competency Framework.
- Pengembangan SDM berbasis Outcome dan IKU.
- Penguatan SDM untuk Akreditasi Unggul dan Internasional.
- Integrasi SIM Kepegawaian, BKD, SKP, dan SPMI.