

**RENCANA STRATEGIS PENGELOLAAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
SEKOLAH TINGGI MULTI MEDIA  
PERIODE TAHUN 2025 - 2029**



**SEKOLAH TINGGI MULTI MEDIA  
KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN DIGITAL**

# **RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA SEKOLAH TINGGI MULTI MEDIA (STMM) YOGYAKARTA PERIODE 2025-2029**

---

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset intelektual utama bagi Sekolah Tinggi Multi Media (STMM) dalam mewujudkan visi menjadi institusi pendidikan tinggi bidang multimedia yang unggul dan bereputasi. Dalam rangka mewujudkan tata kelola perguruan tinggi yang profesional, adaptif, dan berdaya saing, pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara (ASN), khususnya dosen dan tenaga kependidikan (tendik), menjadi aspek strategis yang tidak dapat diabaikan. Dosen dan tendik memiliki peran sentral sebagai penggerak utama dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat, sehingga kualitas dan kinerja keduanya sangat menentukan mutu institusi pendidikan tinggi secara keseluruhan.

Seiring dengan dinamika kebijakan nasional di bidang pendidikan tinggi dan manajemen ASN, pemerintah terus mendorong penguatan sistem karier, peningkatan kompetensi, serta pengembangan profesionalisme dosen dan tendik secara berkelanjutan. Upaya ini diwujudkan melalui berbagai kebijakan, antara lain kemudahan akses pendidikan lanjut (izin belajar dan tugas belajar), penguatan sistem manajemen kinerja berbasis hasil, serta penerapan manajemen talenta berbasis meritokrasi.

Di sisi lain, masih terdapat berbagai tantangan dalam pengelolaan ASN dosen dan tendik, seperti kesenjangan kompetensi, keterbatasan akses pengembangan karier, perbedaan status kepegawaian (misalnya antara ASN dan PPPK), serta belum optimalnya sistem pembinaan karier yang terintegrasi. Permasalahan tersebut menunjukkan perlunya perencanaan strategis yang terarah dan sistematis guna memastikan pengembangan SDM berjalan secara berkelanjutan dan selaras dengan kebutuhan institusi.

Sebagai salah satu perguruan tinggi kedinasan di bawah Kementerian Komunikasi dan Digital, Sekolah Tinggi Multi Media (STMM) memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan ASN dosen dan tendik yang tidak hanya unggul secara akademik dan profesional, tetapi juga adaptif terhadap perkembangan teknologi dan industri kreatif digital. Oleh karena itu, diperlukan suatu roadmap ASN dosen dan tendik yang komprehensif sebagai panduan dalam perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan karier ASN di lingkungan STMM.

Roadmap ini diharapkan dapat menjadi acuan strategis dalam meningkatkan kualitas, kompetensi, dan kinerja ASN dosen dan tendik secara terukur dan berkelanjutan, sehingga mampu mendukung pencapaian visi dan misi STMM sebagai institusi pendidikan tinggi yang unggul di bidang multimedia dan komunikasi digital.

## **1.2 Tujuan**

Penyusunan roadmap ASN dosen dan tenaga kependidikan (tendik) di lingkungan STMM bertujuan untuk memberikan arah strategis dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia secara terencana, terukur, dan berkelanjutan. Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

### **1. Menyusun arah pengembangan SDM yang terintegrasi**

Menjadi pedoman dalam merencanakan pengembangan kompetensi, karier, dan kinerja ASN dosen dan tendik secara sistematis serta selaras dengan visi dan misi STMM.

### **2. Meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN**

Mendorong peningkatan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural dosen dan tendik agar mampu memenuhi standar nasional pendidikan tinggi dan kebutuhan industri.

### **3. Mendukung peningkatan kinerja institusi**

Memastikan kontribusi optimal dosen dan tendik dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi serta layanan administrasi yang berkualitas.

### **4. Mengantisipasi kebutuhan SDM masa depan**

Menyusun perencanaan kebutuhan ASN yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, khususnya di bidang multimedia dan komunikasi digital.

5. **Meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja ASN**

Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif melalui sistem penghargaan, pengembangan karier, dan peningkatan kompetensi yang berkelanjutan.

6. **Mewujudkan tata kelola ASN yang efektif dan akuntabel**

Mendukung implementasi reformasi birokrasi melalui pengelolaan ASN yang berbasis kinerja, digitalisasi, dan good governance.

## II. SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)

STMM menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) SDM yang harus dicapai dalam periode 5 tahun ke depan:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target (2029)
1	Peningkatan Kualifikasi Akademik	Persentase Dosen Tetap dengan pendidikan S3 (Doktor)	Min. 30%
2	Penguatan Sertifikasi Profesi	Persentase Dosen dengan Sertifikat Kompetensi Industri	80%
3	Pengembangan Jabatan Akademik	Persentase Dosen dengan Jabatan Lektor ke atas	70%
4	Produktivitas Publikasi	Rata-rata publikasi ilmiah per dosen per tahun	1 Karya
5	Profesionalisme Tendik	Persentase Tendik bersertifikat sesuai bidang tugas	100%

## III. STRATEGI PELAKSANAAN

### 3.1 Strategi Pengembangan Dosen

Untuk mencapai IKU yang telah ditetapkan, STMM menempuh langkah-langkah strategis sebagai berikut:

1. **Akselerasi Studi Lanjut (S3):**

- Pemetaan profil dosen dan penyusunan *roadmap* studi lanjut berdasarkan rumpun keilmuan.
- Pemberian fasilitas izin belajar dan dukungan pencarian beasiswa (LPDP, BPI, atau skema lainnya).
- Pendampingan persiapan bahasa asing (IELTS/TOEFL) bagi calon dosen studi lanjut.

2. **Program *Industrial Immersion*:**

- a. Mewajibkan dosen melakukan magang industri secara berkala di instansi media nasional/internasional untuk memperbarui keahlian praktis.
  - b. Rekognisi pengalaman profesional industri ke dalam SKS beban kerja dosen.
3. **Klinik Publikasi dan Hibah:**
- a. Penyelenggaraan *workshop* penulisan jurnal internasional bereputasi secara rutin.
  - b. Penyediaan dana bantuan publikasi (*Article Processing Charge*) bagi artikel yang tembus jurnal SINTA 2 ke atas atau Scopus.

### **3.2 Strategi Pengembangan Tenaga Kependidikan (Tendik)**

1. **Transformasi Digital Pelayanan:**

Pelatihan intensif pengelolaan sistem administrasi berbasis digital dan penggunaan *tools* kolaborasi daring untuk efisiensi birokrasi.

2. **Sertifikasi Jabatan Fungsional:**

Uji kompetensi bagi Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP), Pustakawan, dan Arsiparis guna menunjang karier dan kualitas layanan.

3. **Pelatihan *Service Excellence*:**

Pelatihan berkala mengenai standar layanan prima bagi staf administrasi untuk meningkatkan kepuasan pemangku kepentingan (mahasiswa dan publik).

### **3.2 Strategi Rencana Pemenuhan SDM**

Peta Jabatan STMM saat ini masih mengacu pada Keputusan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 290 Tahun 2024 tentang Peta jabatan sebagaimana terlampir.

KETUA SEKOLAH TINGGI MULTIMEDIA			
Nomenklatur Jabatan	ABK	Bezetting	+/-
Kepala Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan	1	1	0
Penasihat Ahli Madya	1	0	1
Penasihat Ahli Muda	1	1	0
Penasihat Ahli Pertama	1	0	1
Dosen Kepala	8	1	4
Dosen Lektor	88	44	12
Dosen Asisten Ahli	81	26	28
Analisis Data Ilmiah Ahli Madya	4	0	4
Analisis Data Ilmiah Ahli Muda	2	0	2
Analisis Data Ilmiah Ahli Pertama	1	1	0
Pranata Humas Ahli Muda	1	0	1
Pranata Humas Ahli Pertama	1	1	0
Mangala Informatika Ahli Muda	1	0	1
Mangala Informatika Ahli Pertama	2	1	1
Analisis Kebijakan Ahli Madya	1	1	0
Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Madya	1	0	1
Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda	3	0	3
Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama	3	1	4
Statistisi Ahli Muda	1	0	1
Statistisi Ahli Pertama	1	1	0
Pranata Komputer Ahli Madya	3	0	3
Pranata Komputer Ahli Muda	4	4	0
Pranata Komputer Ahli Pertama	1	1	0
Pranata Laboratorium Pendidikan Ahli Madya	2	2	0
Pranata Laboratorium Pendidikan Ahli Muda	3	2	1
Pranata Laboratorium Pendidikan Ahli Pertama	4	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>157</b>	<b>90</b>	<b>67</b>

  

Nomenklatur Jabatan	ABK	Bezetting	+/-
Kepala Bagian Umum	1	1	0
Arisiparis Ahli Madya	1	1	0
Arisiparis Ahli Muda	1	0	1
Arisiparis Ahli Pertama	1	1	0
Analisis SDM Aparatur Ahli Madya	1	0	1
Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	1	1	0
Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	2	1	1
Pranata SDM Aparatur Penyelia	1	0	1
Pranata SDM Aparatur Manajer	1	0	1
Pranata SDM Aparatur Terampil	1	0	1
Perencana Ahli Madya	1	0	1
Perencana Ahli Muda	1	0	1
Perencana Ahli Pertama	2	2	0
Putrakerwan Ahli Madya	1	0	1
Putrakerwan Ahli Muda	2	1	1
Putrakerwan Ahli Pertama	6	4	2
Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda	2	1	1
Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Pertama	1	1	0
Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Madya	1	0	1
Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda	1	0	1
Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Pertama	1	0	1
Analisis Kerja Sama Ahli Madya	1	0	1
Analisis Kerja Sama Ahli Muda	2	0	2
Analisis Kerja Sama Ahli Pertama	3	0	3
Analisis Anggaran Ahli Madya	2	0	2
Analisis Anggaran Ahli Muda	1	1	0
Analisis Anggaran Ahli Pertama	1	0	1
Pranata Keuangan APBN Penyelia	1	1	0
Pranata Laksana Barang Terampil	1	0	1
Penata Teknik Kelembagaan	28	24	8
Pengolah Data dan Informasi	16	18	8
Pengolah Layanan Operasional	9	6	8
Penata Nukle Sistem dan Teknologi Informasi	2	2	0
Penata Layanan Operasional	28	28	0
Pengadministrasian Perkantoran	11	9	2
Operator Layanan Operasional	4	4	0
Pengelola umum operasional	0	0	0
Facilitator Pemasintahan	3	0	3
Pengelola Keprotokolanan	6	0	6
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>96</b>	<b>48</b>

## 1. Analisis Kondisi Eksisting

Berdasarkan data saat ini total kebutuhan (ABK) berdasarkan peta jabatan sebanyak 301 formasi, dengan keterisian (Bezetting) sebanyak 183 pegawai. Sehingga masih terdapat kekurangan (gap): 115 formasi.

Secara rinci untuk kelompok Dosen ABK yang tersedia sejumlah 126 formasi, dengan keterisian sebanyak 73 pegawai, sehingga masih terdapat kekurangan sebanyak 53 formasi. Sedangkan untuk kelompok administrative/tendik, ABK yang tersedia sebanyak 175 formasi, dengan keterisian (Bezetting) sebanyak 130 pegawai, sehingga masih terdapat kekurangan (gap): 45 formasi.

Masih terdapat beberapa formasi yang mempunyai kekurangan cukup banyak antara lain (dosen, untuk jabatan Lektor Kepala, Lektor, dan Asisten Ahli), Pengembang Teknologi Pembelajaran, Analisis Data Ilmiah, serta jabatan operasional dan layanan administrasi. Masih terdapat juga jabatan dengan ABK yang sedikit dan belum terisi.

## 2. Proyeksi 5 Tahunan ( Tahun 2025 – 2029)

### a. Dosen

Dalam kerangka implementasi Rencana Strategis STMM Tahun 2025–2029 yang menitikberatkan pada transformasi kelembagaan menuju politeknik serta pencapaian perguruan

tinggi unggul, inovatif, dan berdampak, pengelolaan SDM dosen menjadi aspek krusial dalam mendukung keberhasilan tridharma perguruan tinggi. Hal ini sejalan dengan sasaran strategis peningkatan kualitas dosen dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat .

Berdasarkan data proyeksi kebutuhan SDM lima tahun, kebutuhan dosen menunjukkan tren peningkatan yang terarah pada penguatan kualitas akademik, khususnya pada jabatan fungsional: Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala seperti yang tertampil pada tabel berikut:

No	Jabatan	Bezeting	ABK	Proyeksi 5 tahun				
				2025	2026	2027	2028	2029
1	Dosen Lektor Kepala	5	1	0	3	1	1	0
2	Dosen Lektor	56	44	0	14	5	6	3
3	Dosen Asisten Ahli	51	8	18	25	0	0	0

Kebutuhan terbesar berada pada jenjang Lektor dan Lektor Kepala, yang mencerminkan:

- a) kebutuhan peningkatan kapasitas tridharma,
- b) penguatan peran dosen dalam riset terapan dan inovasi,
- c) serta tuntutan pencapaian akreditasi unggul dan rekognisi internasional.

Hal ini konsisten dengan arah kebijakan Renstra yang menekankan:

- a) peningkatan kualitas dosen dalam tridharma,
- b) peningkatan rekognisi nasional dan internasional,
- c) serta penguatan kegiatan akademik berbasis industri dan digital .

Strategi pemenuhan kebutuhan dosen dirancang selaras dengan program prioritas Renstra, khususnya: pengembangan kualitas dosen, peningkatan kegiatan tridharma, serta penguatan kolaborasi industri.

Adapun strategi yang ditempuh meliputi:

- a). Rekrutmen dan Penambahan Formasi

Pengusulan formasi ASN secara bertahap sesuai kebutuhan program studi. Prioritas pada bidang multimedia, teknologi digital, dan industri kreatif. Rekrutmen dosen praktisi untuk mendukung pembelajaran berbasis industri

b). Pengembangan Kualifikasi Akademik

Peningkatan jumlah dosen bergelar doktor melalui studi lanjut Fasilitas beasiswa dan dukungan institusi. Penguatan kompetensi pedagogik dan vokasi

c). Percepatan Jabatan Fungsional

Mendorong kenaikan jabatan dari Asisten Ahli ke Lektor dan Lektor Kepala. Dukungan melalui: publikasi ilmiah bereputasi, penelitian terapan, kegiatan pengabdian berbasis dampak.

d). Penguatan Tridharma Berbasis Industri

Keterlibatan dosen dalam proyek industri digital, Kolaborasi riset dengan mitra nasional dan internasional serta program magang dosen di industri

e). Internasionalisasi Dosen

Peningkatan keterlibatan dalam forum global, Kolaborasi akademik internasional, Penguatan rekognisi internasional

Arah Kebijakan Pengembangan Dosen dalam lima tahun ke depan diarahkan pada peningkatan kualitas dan kapasitas tridharma secara berkelanjutan, penguatan rekognisi internasional, serta integrasi pendidikan dengan kebutuhan industri digital. Dengan demikian, dosen tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi sebagai: inovator, peneliti terapan, dan penggerak transformasi institusi.

**b. Tenaga Pendidik (Tendik)**

Sejalan dengan sasaran strategis peningkatan tata kelola perguruan tinggi yang berintegritas, akuntabel, dan berbasis fleksibilitas, pengelolaan tenaga kependidikan diarahkan untuk mendukung transformasi kelembagaan dan digitalisasi layanan pendidikan.

Data Proyeksi untuk Tenaga Pendidik dapat dilihat pada tabel berikut: Berdasarkan data proyeksi, kebutuhan tenaga kependidikan selama lima tahun menunjukkan: relatif stabil

No	Jabatan	ABK	Bezeting	Proyeksi 5 tahun				
				2025	2026	2027	2028	2029
1	Penerjemah Ahli Madya	1	0		1			
2	Penerjemah Ahli Muda	1	1					
3	Penerjemah Ahli Pertama	1	0		1			
4	Analisis Data Ilmiah Ahli Madya	4	0	1	1	2		
5	Analisis Data Ilmiah Ahli Muda	2	0	2				
6	Analisis Data Ilmiah Ahli Pertama	1	1					
7	Pranata Humas Ahli Muda	1	0				1	
8	Pranata Humas Ahli Pertama	1	1					
9	Manggala Informatika Ahli Muda	1	0					1
10	Manggala Informatika Ahli Pertama	2	1		1			
11	Analisis Kebijakan Madya	1	1					
12	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Madya	1	0					1
13	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Muda	3	0				1	1
14	Pengembang Teknologi	5	1	2		1	1	

	Pembelajaran Ahli Pertama							
15	Statistisi Ahli Muda	1	0			1		
16	Statistisi Ahli Pertama	1	1					
17	Pranata Komputer Ahli Madya	3	0			1	1	1
18	Pranata Komputer Ahli Muda	4	4					
19	Pranata Komputer Ahli Pertama	1	1					
20	Pranata Laboratorium Pendidikan Ahli Madya	2	2		1	1		
21	Pranata Laboratorium Pendidikan Ahli Muda	3	2	1	1			
22	Pranata Laboratorium Pendidikan Ahli Pertama	4	2	2				
23	Arsiparis Ahli Madya	1	1					
24	Arsiparis Ahli Muda	1	0					1
25	Arsiparis Ahli Pertama	1	1					
26	Analisis SDM Aparatur Ahli Madya	1	0					1
27	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	1	1					
28	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama	2	1			1		

29	Pranata SDM Aparatur Penyelia	1	0			1		
30	Pranata SDM Aparatur Mahir	1	0			1		
31	Pranata SDM Aparatur Terlampil	1	0			1		
32	Perencana Ahli Madya	1	0					1
33	Perencana Ahli Muda	1	0		1			
34	Perencana Ahli Pertama	2	2					
35	Pustakawan Ahli Madya	1	0					1
36	Pustakawan Ahli Muda	2	1					
37	Pustakawan Ahli Pertama	6	4		1		1	
38	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda	2	1		1			
39	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Pertama	1	1					
40	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Madya	1	0					1
41	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Muda	1	0				1	
42	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Ahli Pertama	1	0		1			

43	Analisis Kerja Sama Ahli Madya	1	0					
44	Analisis Kerja Sama Ahli Muda	2	0					
45	Analisis Kerja Sama Ahli Pertama	3	0		2		1	
46	Analisis Anggaran Ahli Madya	2	0					1
47	Analisis Anggaran Ahli Muda	1	1					
48	Analisis Anggaran Ahli Pertama	1	0	1				
49	Pranata Keuangan APBN Penyelia	1	1					
50	Penata Laksana Barang Terampil	1	0	1				
51	Penelaah Teknis Kebijakan	29	24	3	1	1		
52	Pengolah Data dan Informasi	16	13	2	2	2	1	
53	Pengelola Layanan Operasional	9	6	3				
54	Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi	2	2					
55	Penata Layanan Operasional	23	23	1	4	1	2	
56	Pengadministrasi Perkantoran	11	9					
57	Operator Layanan Operasional	4	4					
58	Fasilitator Pemerintahan	3	1		1		1	
59	Pengelola Keprotokolanan	6	2			2	1	1

secara kuantitas namun mengalami pergeseran signifikan secara kualitas dan kompetensi. Kebutuhan jabatan yang ada berupa Jabatan fungsional dan teknis seperti:

1. Analis data ilmiah
2. Manggala informatika
3. Pranata humas
4. Penerjemah
5. Pengelola keprotokolan

Pada proyeksi tersebut terdapat tren penguatan pada jabatan berbasis: teknologi informasi, pengelolaan data, dan komunikasi digital. Hal ini selaras dengan program Renstra terkait dengan adanya peningkatan kualitas tenaga kependidikan, penguatan tata kelola berbasis digital, serta peningkatan efisiensi pendidikan vokasi .

Berdasarkan analisis kesenjangan utama yang teridentifikasi meliputi:

1. Terbatasnya SDM dengan kompetensi digital dan data
2. Belum optimalnya dukungan SDM terhadap sistem informasi terintegrasi
3. Masih adanya ketergantungan pada proses administratif manual
4. Ketidakseimbangan distribusi SDM antar unit kerja

Kondisi ini dapat berdampak pada efektivitas layanan akademik dan administrasi, kecepatan transformasi digital, serta efisiensi organisasi.

Adapaun strategi Pemenuhan SDM Tenaga Kependidikan diarahkan pada prinsip:

efisiensi organisasi dan transformasi digital, melalui:

a). Rekrutmen Selektif dan Berbasis Kebutuhan

1. Prioritas pada bidang teknologi informasi, data, dan sistem
2. Pengadaan ASN/PPPK untuk jabatan strategis digital
3. Pembatasan rekrutmen pada jabatan administratif konvensional

b). Pengembangan Kompetensi (Upskilling & Reskilling)

1. Pelatihan digital bagi seluruh tenaga kependidikan
2. Sertifikasi kompetensi teknis

3. Pengembangan multi-skilling
- c). Optimalisasi dan Redistribusi SDM
  1. Penataan ulang distribusi pegawai
  2. Penyesuaian beban kerja berbasis kinerja
  3. Peningkatan fleksibilitas organisasi
- d). Digitalisasi Tata Kelola
  1. Implementasi sistem informasi terintegrasi
  2. Automasi layanan administrasi
  3. Penguatan layanan berbasis elektronik (e-service)
- e). Penguatan Budaya Kinerja dan Integritas
  1. Penerapan sistem manajemen kinerja berbasis indikator
  2. Penguatan zona integritas dan akuntabilitas

Arah Kebijakan Pengembangan Tenaga Kependidikan dalam lima tahun ke depan, diarahkan pada: pembentukan organisasi yang ramping dan adaptif (lean organization), penguatan layanan berbasis digital, peningkatan kualitas layanan akademik dan non-akademik

### **3. Strategi Penataan Formasi**

Secara berkala dilaksanakan perhitungan ulang Analisis Beban Kerja (ABK) bagi jabatan fungsional maupun pelaksana. Hal ini dilaksanakan untuk menyesuaikan kebutuhan dan arah kebijakan organisasi. Beberapa prioritas formasi sebagai bagian dari upaya penataan sebagai berikut:

- a. Prioritas 1 (jabatan kritis yang langsung berdampak kepada layanan utama)
  - Dosen, Pranata Laboratorium Pendidikan, Pranata Komputer, Pengembang Teknologi Pembelajaran, Pustakawan.
- b. Prioritas 2 (jabatan yang bersifat pendukung strategis)
  - Analis SDM Aparatur, Analis Kebijakan, Analis Anggaran, APK APBN, Pengelola Barang dan Jasa, Penata Layanan Operasional
- c. Prioritas 3 (jabatan administrative)
  - Arsiparis, Pengadministrasi perkantoran, operator layanan umum, serta Jabatan fungsional maupun pelaksana pendukung lainnya.

#### **4. Strategi Pemenuhan Kebutuhan SDM**

- a. Strategi dalam pengusulan formasi kebutuhan ASN antara lain:
  1. Optimalisasi formasi CPNS dan PPPK. Pada saat pengusulan berfokus pada jabatan – jabatan yang berdampak langsung pada layanan utama, serta berfokus pada jabatan dengan gap yang cukup besar. Optimalisasi juga diutamakan untuk jabatan – jabatan fungsional.
  2. Redistribusi formasi. Mengalihkan formasi dari jabatan kurang prioritas ke jabatan kritikal, serta penyesuaian berbasis beban kerja yang riil.
  3. Multi – Skilling formasi: Melaksanakan pengusulan jabatan yang penempatannya lebih fleksibel serta mempunyai latar belakang skill yang dibutuhkan pada banyak tempat
- b. Rencana Pemenuhan Kebutuhan SDM
  1. Jangka Pendek (1-2 tahun): rekrutmen disesuaikan dengan kebutuhan organisasi utamanya untuk mendukung pembentukan PT – BLU. Berbagai jabatan tersebut antara lain dosen, jabatan yang membidangi manajemen asset, jabatan yang membidangi pelatihan serta tenaga IT dan multimedia.
  2. Jangka Menengah (3-5 Tahun)  
Rekrutmen ASN berbasis kebutuhan strategis pada tiap tahunnya, pelaksanaan program tugas belajar S3 bagi dosen, dan S2/S3 bagi tenaga pendidik. Serta pengembangan talent pool internal
  3. Jangka Panjang (lebih dari 5 tahun)  
Implementasi manajemen talenta penuh, kemandirian SDM berbasis kompetensi digital dan industri, penguatan employer branding STMM.
- c. Strategi Penyusunan Peta Jabatan
  - Dilaksanakan penataan struktur jabatan dengan membagi kedalam 3 (tiga) klaster utama, yaitu:
    1. Klaster Akademik: Dosen, Pranata Laboratorium Pendidikan, Pengembangan Teknologi Pembelajaran

2. Klaster Teknis Digital dan Multi media: Jabatan yang membidangi Pranata Komputer, Pengelola Sistem Informasi, dan teknisi multimedia
3. Klaster Akademik dan Manajerial: Jabatan yang membidangi Perencana, Analis SDM, keuangan dan umum, layanan operasional.
4. Prinsip Penyusunan Peta Jabatan  
Peta Jabatan disusun berbasis analisis beban kerja. Dilaksanakan dengan menyesuaikan struktur organisasi dan tuntutan transformasi digital. Hal yang perlu dihindari antara lain duplikasi jabatan serta jabatan kosong Tunggal (single point failure)
5. Penguatan Jalur Karir:  
Memperhatikan jenjang utamanya untuk JF antara lain:  
Dosen: Asisten ahli □ Lektor □ Lektor Kepala □ Guru Besar  
Tendik Fungsional: Pemula □ Terampil □ Mahir □ Penyelia  
□ Jenjang Keahlian ( Pertama □ Muda □ Madya)  
Pelaksana didorong untuk perpindahan ke jabatan fungsional sesuai dengan pengalaman kerja.

Untuk memastikan keberhasilan roadmap pemenuhan SDM tersebut perlu adanya hal – hal sebagai berikut:

1. Integrasi perencanaan SDM dengan Renstra STMM
2. Digitalisasi manajemen SDM
3. Monitoring gap SDM tiap tahun
4. Kolaborasi dengan industri (khususnya multimedia & digital)
5. Evaluasi formasi berbasis kinerja, bukan hanya jumlah

#### **IV. SISTEM MONITORING DAN EVALUASI (MONEV)**

Monitoring dan evaluasi (monev) terhadap pelaksanaan roadmap ASN dosen dan tenaga kependidikan (tendik) di lingkungan STMM merupakan bagian integral dalam memastikan bahwa seluruh program pengembangan SDM berjalan sesuai dengan rencana, target, dan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Monev dilaksanakan secara

sistematis, terukur, dan berkelanjutan sebagai bentuk pengendalian serta upaya perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam pengelolaan SDM.

Pelaksanaan monitoring dilakukan secara berkala untuk memantau progres pemenuhan kebutuhan SDM berdasarkan analisis beban kerja (ABK), realisasi formasi, serta capaian pengembangan kompetensi ASN. Monitoring tidak hanya berfokus pada aspek kuantitatif, seperti tingkat pemenuhan jumlah pegawai, tetapi juga aspek kualitatif, seperti peningkatan kompetensi, kinerja individu, serta kontribusi terhadap kinerja organisasi. Hasil monitoring menjadi dasar dalam mengidentifikasi kesenjangan antara perencanaan dan implementasi, termasuk berbagai kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen, pengembangan, maupun penataan jabatan.

Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas dan dampak implementasi roadmap terhadap peningkatan kualitas SDM dan kinerja institusi. Evaluasi difokuskan pada pencapaian indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI), seperti tingkat pemenuhan formasi, peningkatan jenjang jabatan fungsional dosen, capaian Beban Kerja Dosen (BKD), Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), sertifikasi kompetensi tendik, serta peningkatan kualitas layanan akademik dan administrasi. Selain itu, evaluasi juga mempertimbangkan kesesuaian program pengembangan SDM dengan kebutuhan organisasi dan dinamika industri, khususnya di bidang multimedia dan komunikasi digital.

Pelaksanaan Renstra SDM ini dipantau secara berkala melalui beberapa mekanisme utama, yaitu:

1. **Evaluasi Kinerja Semesteran**, berupa penilaian terhadap capaian Beban Kerja Dosen (BKD) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai indikator utama kinerja individu ASN.
2. **Audit Mutu Internal (AMI)**, yang dilaksanakan setiap tahun untuk memastikan kesenjangan antara realisasi dan target Indikator Kinerja Utama (IKU) dapat segera diidentifikasi dan diintervensi secara tepat.
3. **Tinjauan Manajemen**, melalui rapat pimpinan untuk menetapkan kebijakan strategis dan langkah perbaikan berkelanjutan berdasarkan hasil evaluasi kinerja SDM.

Mekanisme monev dilaksanakan melalui tahapan pengumpulan data dan pelaporan dari unit kerja, analisis capaian kinerja, serta

penyusunan rekomendasi tindak lanjut. Setiap unit kerja bertanggung jawab menyampaikan laporan secara periodik yang kemudian dianalisis oleh unit pengelola SDM di tingkat institusi. Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar dalam pengambilan keputusan strategis, termasuk penyesuaian program, penyempurnaan kebijakan, serta perencanaan kebutuhan SDM pada periode berikutnya.

Untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan monev, STMM mendorong pemanfaatan sistem informasi manajemen SDM berbasis digital yang memungkinkan pemantauan data secara real-time, transparan, dan akuntabel. Dengan dukungan sistem ini, proses monitoring dan evaluasi dapat dilakukan secara lebih cepat, tepat, dan terintegrasi.

Dengan mekanisme monitoring dan evaluasi yang komprehensif tersebut, implementasi roadmap ASN dosen dan tendik STMM diharapkan dapat berjalan secara optimal, adaptif terhadap perubahan, serta mampu memberikan dampak nyata dalam peningkatan kualitas SDM dan kinerja institusi secara berkelanjutan.

## V. PENUTUP

Renstra SDM ini menjadi acuan bagi seluruh unit kerja di lingkungan STMM dalam mengelola dan mengembangkan potensi manusia. Dengan tersusunnya roadmap ASN dosen dan tenaga kependidikan (tendik) di lingkungan STMM, diharapkan seluruh upaya pengelolaan dan pengembangan SDM dapat berjalan secara terarah, terintegrasi, dan berkelanjutan. Roadmap ini tidak hanya menjadi pedoman dalam pemenuhan kebutuhan SDM dan pengembangan kompetensi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mewujudkan tata kelola institusi yang profesional, adaptif, dan berbasis kinerja. Melalui implementasi yang konsisten serta didukung oleh mekanisme monitoring dan evaluasi yang efektif, STMM diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, berdaya saing, dan relevan dengan tuntutan perkembangan teknologi serta industri multimedia. Dengan komitmen bersama, diharapkan kualifikasi dan kompetensi SDM STMM mampu mendukung pencapaian akreditasi unggul dan menghasilkan lulusan yang kompetitif di era digital. Pada akhirnya, keberhasilan pelaksanaan roadmap ini akan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas layanan pendidikan tinggi dan pencapaian visi serta misi STMM secara berkelanjutan.

Mengesahkan

Ketua STMM



Noor Iza

NIP. 196812081994021001