

**RENCANA STRATEGIS PENGELOLAAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
SEKOLAH TINGGI MULTI MEDIA  
PERIODE TAHUN 2020 - 2024**



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

# **RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA SEKOLAH TINGGI MULTI MEDIA (STMM) YOGYAKARTA PERIODE 2020-2024**

---

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam menentukan keberhasilan Sekolah Tinggi Multi Media (STMM) Yogyakarta dalam mewujudkan visi sebagai perguruan tinggi unggul di bidang multimedia dan komunikasi digital. Peran SDM, baik dosen maupun tenaga kependidikan, menjadi kunci dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dalam menghadapi perkembangan teknologi digital yang sangat pesat serta tuntutan globalisasi pendidikan tinggi, STMM dituntut untuk memiliki SDM yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga adaptif, inovatif, serta memiliki daya saing di tingkat nasional dan internasional. Hal ini sejalan dengan arah kebijakan pengembangan kelembagaan yang menekankan pada peningkatan kualitas SDM sebagai salah satu faktor utama pendukung pencapaian kinerja institusi.

Namun demikian, berdasarkan hasil analisis kebutuhan pegawai, masih terdapat kesenjangan antara kebutuhan SDM dengan kondisi eksisting. Dari total kebutuhan sebanyak 301 formasi, baru terpenuhi sebanyak 183 pegawai, sehingga terdapat kekurangan sebesar 115 formasi. Kesenjangan ini terutama terjadi pada jabatan dosen serta jabatan fungsional yang berbasis teknologi dan data.

Selain itu, pengelolaan SDM masih menghadapi berbagai tantangan, seperti belum optimalnya pengembangan kompetensi, belum terintegrasinya sistem manajemen kinerja, serta perlunya penguatan tata kelola berbasis digital. Oleh karena itu, diperlukan suatu Rencana Strategis (Renstra) SDM yang komprehensif, terarah, dan berbasis data guna mendukung transformasi STMM ke arah yang lebih adaptif dan berdaya saing.

## 1.2 Tujuan

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

1. Menyusun arah kebijakan pengelolaan SDM yang terintegrasi dan berkelanjutan

Renstra ini bertujuan untuk menjadi acuan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang terintegrasi antar fungsi dan unit kerja, sehingga tercipta keselarasan antara perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengelolaan SDM. Dengan adanya arah kebijakan yang jelas, pengembangan SDM dapat dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Memenuhi kebutuhan SDM baik secara kuantitas maupun kualitas

Renstra SDM disusun untuk memastikan terpenuhinya kebutuhan pegawai sesuai dengan analisis beban kerja dan peta jabatan yang telah ditetapkan. Pemenuhan ini tidak hanya berfokus pada jumlah SDM, tetapi juga pada kualitas dan kompetensi yang relevan dengan tuntutan tugas, fungsi, serta perkembangan teknologi dan industri.

3. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dosen dan tenaga kependidikan

Melalui Renstra ini, STMM berupaya meningkatkan kapasitas dan kompetensi SDM secara berkelanjutan, baik dalam aspek teknis, manajerial, maupun sosial kultural. Peningkatan profesionalisme dosen dan tenaga kependidikan diharapkan dapat mendukung pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi secara optimal serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

4. Mendukung pencapaian sasaran strategis institusi

Pengelolaan SDM diarahkan untuk mendukung pencapaian visi, misi, dan sasaran strategis STMM. Dengan SDM yang kompeten dan profesional, diharapkan seluruh program dan kegiatan institusi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi.

5. Mendorong transformasi digital dalam pengelolaan SDM

Renstra ini juga bertujuan untuk mendorong implementasi transformasi digital dalam pengelolaan SDM, melalui pemanfaatan

teknologi informasi dalam proses administrasi, pengelolaan data, serta sistem manajemen kinerja. Transformasi ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pengelolaan SDM.

6. Mewujudkan tata kelola SDM yang efektif, efisien, dan akuntabel

Tujuan lainnya adalah untuk menciptakan sistem tata kelola SDM yang berbasis prinsip good governance, yaitu efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Hal ini dilakukan melalui penerapan manajemen SDM berbasis kinerja, sistem merit, serta penguatan mekanisme monitoring dan evaluasi.

## 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 (2024)
1	Peningkatan kualitas dosen	Persentase dosen S3	Jumlah dosen S3 dibanding total dosen
2	Penguatan kompetensi dosen	Persentase dosen bersertifikasi	Sertifikasi industri/kompetensi
3	Pengembangan jabatan akademik	Persentase dosen Lektor ke atas	Lektor, Lektor Kepala, Guru Besar
4	Produktivitas akademik	Publikasi per dosen	Rata-rata publikasi/tahun
5	Profesionalisme tendik	Persentase tendik bersertifikat	Sertifikasi sesuai jabatan
6	Transformasi digital SDM	Indeks digitalisasi SDM	Implementasi HR digital

## III. STRATEGI PELAKSANAAN

### 3.1 Strategi Pengembangan Dosen

Pengembangan dosen di lingkungan STMM diarahkan untuk meningkatkan kualitas akademik, kapasitas tridharma, serta daya saing global, sejalan dengan kebijakan dalam RENSTRA STMM 2020–2024 yang menekankan peningkatan mutu pendidikan, penguatan riset terapan, serta kolaborasi dengan industri dan dunia usaha.

Strategi pengembangan dosen dilaksanakan melalui beberapa pilar utama sebagai berikut:

1. Peningkatan Kualifikasi Akademik Dosen

Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dan memenuhi standar nasional pendidikan tinggi, STMM mendorong peningkatan kualifikasi akademik dosen, khususnya pada jenjang doktor (S3). Langkah strategis yang dilakukan meliputi:

- a. Penyusunan roadmap studi lanjut dosen berbasis kebutuhan program studi
- b. Fasilitasi izin belajar dan tugas belajar
- c. Dukungan akses pembiayaan melalui beasiswa (LPDP, BPI, dan lainnya)
- d. Pendampingan persiapan akademik dan kemampuan bahasa asing

Strategi ini selaras dengan arah kebijakan RENSTRA 2020–2024 dalam meningkatkan kualitas SDM akademik dan daya saing institusi.

2. Penguatan Kompetensi dan Sertifikasi Dosen

Untuk meningkatkan relevansi lulusan dengan kebutuhan industri, pengembangan dosen difokuskan pada peningkatan kompetensi profesional dan sertifikasi. Upaya yang dilakukan meliputi:

- a. Sertifikasi kompetensi industri sesuai bidang keahlian
- b. Pelatihan berbasis teknologi digital dan multimedia
- c. Program peningkatan kompetensi pedagogik dan vokasi
- d. Workshop kurikulum berbasis Outcome-Based Education (OBE)

Hal ini mendukung kebijakan link and match antara pendidikan tinggi dengan industri kreatif digital.

3. Percepatan Jabatan Fungsional Akademik

STMM mendorong percepatan kenaikan jabatan akademik dosen sebagai indikator profesionalisme dan kualitas institusi. Strategi yang dilakukan antara lain:

- a. Pendampingan penyusunan angka kredit (PAK)
- b. Fasilitasi publikasi ilmiah bereputasi
- c. Insentif bagi dosen yang naik jabatan
- d. Monitoring dan evaluasi kinerja akademik

Fokus utama adalah peningkatan proporsi dosen pada jenjang Lektor dan Lektor Kepala.

#### 4. Peningkatan Produktivitas Penelitian dan Publikasi

Dalam rangka mendukung penguatan riset terapan dan inovasi, STMM mengembangkan strategi peningkatan produktivitas penelitian dan publikasi dosen. Langkah strategis meliputi:

- a. Penyediaan hibah penelitian internal
- b. Kolaborasi riset dengan industri dan mitra eksternal
- c. Klinik penulisan artikel ilmiah
- d. Dukungan pembiayaan publikasi (APC)

Strategi ini mendukung target peningkatan rekognisi nasional dan internasional.

#### 5. Penguatan Tridharma Berbasis Industri

Sejalan dengan karakter pendidikan vokasi, STMM mengarahkan dosen untuk terlibat aktif dalam kegiatan berbasis industri. Program yang dilakukan meliputi:

- a. Magang dosen di industri (industrial immersion)
- b. Keterlibatan dalam proyek industri digital
- c. Pengembangan kurikulum berbasis industri
- d. Kolaborasi dengan praktisi sebagai co-teaching

Strategi ini memperkuat relevansi pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja.

#### 6. Internasionalisasi Dosen

Untuk meningkatkan daya saing global, STMM mendorong keterlibatan dosen dalam kegiatan internasional. Langkah strategis yang akan dilaksanakan antara lain:

- a. Partisipasi dalam konferensi internasional
- b. Kolaborasi penelitian global
- c. Program visiting lecturer
- d. Publikasi pada jurnal internasional bereputasi

#### 7. Penguatan Sistem Manajemen Kinerja Dosen

Pengelolaan kinerja dosen dilakukan secara sistematis dan berbasis indikator yang terukur. Strategi yang dilakukan:

- a. Implementasi sistem BKD berbasis digital
- b. Integrasi kinerja dengan IKU institusi
- c. Evaluasi kinerja berkala

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

Pengembangan tenaga kependidikan di lingkungan Sekolah Tinggi Multi Media (STMM) diarahkan untuk mendukung peningkatan kualitas layanan pendidikan, penguatan tata kelola perguruan tinggi, serta percepatan transformasi digital. Hal ini sejalan dengan kebijakan dalam RENSTRA STMM 2020–2024 yang menekankan pentingnya profesionalisme aparatur, efisiensi organisasi, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung proses bisnis institusi.

Dalam menghadapi tuntutan perubahan yang semakin dinamis, tenaga kependidikan dituntut untuk tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, memiliki kompetensi berbasis data, serta memberikan layanan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Oleh karena itu, strategi pengembangan tenaga kependidikan difokuskan pada peningkatan kompetensi, digitalisasi layanan, serta penguatan sistem manajemen SDM.

Adapun strategi pengembangan tenaga kependidikan dilaksanakan melalui beberapa pendekatan sebagai berikut:

#### **1. Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme**

Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan dilakukan secara berkelanjutan guna meningkatkan kualitas layanan dan efektivitas kinerja organisasi. Langkah strategis yang dilakukan meliputi:

- a. Pelatihan teknis sesuai bidang tugas (keuangan, akademik, kepegawaian, dll.)
- b. Pelatihan kompetensi digital dan teknologi informasi
- c. Pengembangan soft skills seperti komunikasi, pelayanan publik, dan kerja tim
- d. Program sertifikasi jabatan fungsional (arsiparis, pustakawan, pranata komputer, dan lainnya)

Melalui strategi ini, diharapkan tenaga kependidikan memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan teknologi.

#### **2. Transformasi Digital dan Modernisasi Layanan**

Sejalan dengan arah kebijakan digitalisasi tata kelola, STMM mendorong transformasi layanan administrasi berbasis teknologi informasi. Strategi yang dilakukan antara lain:

- a. Implementasi sistem informasi terintegrasi (e-office, e-kepegawaian, e-akademik)

- b. Automasi proses administrasi untuk meningkatkan efisiensi
- c. Pengembangan layanan berbasis elektronik (e-service)
- d. Peningkatan literasi digital seluruh tenaga kependidikan

Transformasi ini bertujuan untuk meningkatkan kecepatan, akurasi, dan transparansi layanan kepada pemangku kepentingan.

### 3. Penguatan Sistem Karier dan Jabatan Fungsional

Pengembangan tenaga kependidikan juga diarahkan pada penguatan sistem karier berbasis jabatan fungsional dan merit system. Langkah strategis meliputi:

- a. Penataan dan pengembangan jabatan fungsional sesuai kebutuhan organisasi
- b. Fasilitasi kenaikan jenjang jabatan fungsional
- c. Penyusunan peta karier tenaga kependidikan

Penerapan sistem penilaian kinerja berbasis indikator yang terukur dengan adanya sistem karier yang jelas, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

### 4. Optimalisasi dan Redistribusi SDM

Dalam rangka meningkatkan efisiensi organisasi, dilakukan penataan dan optimalisasi distribusi tenaga kependidikan. Strategi yang dilakukan meliputi:

- a. Redistribusi pegawai berdasarkan beban kerja
- b. Penyesuaian penempatan pegawai sesuai kompetensi
- c. Pengembangan multi-skilling untuk meningkatkan fleksibilitas
- d. Pengurangan ketergantungan pada pekerjaan administratif manual

Langkah ini bertujuan untuk menciptakan organisasi yang lebih ramping, adaptif, dan efisien.

### 5. Penguatan Budaya Kinerja dan Layanan Prima

Peningkatan kualitas layanan menjadi fokus utama dalam pengembangan tenaga kependidikan.

Strategi yang dilakukan antara lain:

- a. Penerapan budaya kerja berbasis kinerja dan integritas
- b. Pelatihan service excellence bagi seluruh tenaga kependidikan
- c. Peningkatan kepuasan pengguna layanan (mahasiswa dan stakeholder)
- d. Pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi

Dengan budaya kerja yang kuat, diharapkan tercipta layanan yang profesional dan berorientasi pada kepuasan pengguna.

#### 6. Penguatan Peran Tendik Berbasis Data dan Teknologi

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan pengelolaan data, tenaga kependidikan diarahkan untuk memiliki kemampuan dalam pengolahan dan analisis data. Langkah strategis meliputi:

- a. Pengembangan kompetensi di bidang data analytics
- b. Penguatan peran jabatan seperti analis data, pranata komputer, dan manggala informatika
- c. Pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan
- d. Integrasi sistem data antar unit kerja

Strategi ini mendukung pengambilan keputusan berbasis data (data-driven decision making).

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

#### **1. Analisis Kondisi Eksisting**

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan pegawai yang mengacu pada peta jabatan dan Analisis Beban Kerja (ABK), kondisi sumber daya manusia di lingkungan Sekolah Tinggi Multi Media (STMM) saat ini masih menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan ideal dengan jumlah pegawai yang tersedia. Total kebutuhan pegawai tercatat sebanyak 301 formasi, sementara jumlah pegawai yang tersedia (bezetting) sebanyak 183 pegawai, sehingga terdapat kekurangan sebesar 115 formasi.

Jika ditinjau berdasarkan kelompok jabatan, kekurangan SDM terbesar terdapat pada kelompok dosen. Dari total kebutuhan sebanyak 126 formasi dosen, saat ini baru terpenuhi sebanyak 73 orang, sehingga masih terdapat kekurangan sebanyak 53 formasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kapasitas tenaga pengajar belum sepenuhnya mampu mengimbangi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan, khususnya dalam mendukung peningkatan kualitas pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Lebih lanjut, distribusi dosen berdasarkan jabatan fungsional juga menunjukkan ketidakseimbangan. Kebutuhan terbesar berada pada jenjang Lektor dan Lektor Kepala, yang mencerminkan perlunya penguatan kualitas akademik serta peningkatan kapasitas tridharma.

Sementara itu, pada jenjang Asisten Ahli, meskipun jumlah eksisting relatif lebih besar, masih diperlukan penataan dan pengembangan karier agar dapat mendukung percepatan kenaikan jabatan akademik ke jenjang yang lebih tinggi.

Pada kelompok tenaga kependidikan, dari total kebutuhan sebanyak 175 formasi, saat ini telah terisi sebanyak 130 pegawai, sehingga masih terdapat kekurangan sebanyak 45 formasi. Meskipun secara kuantitas relatif lebih mendekati kebutuhan dibandingkan kelompok dosen, namun secara kualitas masih terdapat tantangan yang cukup signifikan, terutama dalam hal kompetensi berbasis teknologi informasi, pengelolaan data, serta layanan digital.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kependidikan cenderung meningkat pada jabatan-jabatan fungsional yang berbasis teknologi dan analisis data, seperti analis data ilmiah, pranata komputer, manggala informatika, serta pengembang teknologi pembelajaran. Hal ini mencerminkan adanya pergeseran kebutuhan organisasi menuju penguatan tata kelola berbasis digital dan data-driven decision making. Di sisi lain, masih terdapat beberapa jabatan administratif yang relatif stagnan atau bahkan mengalami kelebihan secara relatif, sehingga diperlukan penataan ulang melalui mekanisme redistribusi dan optimalisasi SDM. Selain itu, distribusi tenaga kependidikan antar unit kerja juga belum sepenuhnya merata, yang berpotensi menimbulkan ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Secara umum, kondisi eksisting SDM STMM menunjukkan dua tantangan utama, yaitu: (1) kesenjangan kuantitas SDM, khususnya pada jabatan strategis, dan (2) kesenjangan kualitas kompetensi, terutama dalam menghadapi tuntutan digitalisasi dan perkembangan industri multimedia. Oleh karena itu, diperlukan strategi pemenuhan dan pengembangan SDM yang terarah, terintegrasi, dan berbasis kebutuhan, guna memastikan tercapainya komposisi SDM yang ideal baik dari sisi jumlah maupun kualitas.

## **2. Proyeksi 5 Tahunan ( Tahun 2020 – 2024)**



20	Pengendali Teknologi Informasi	0	2	2					2											
21	Pengelola Layanan Akademik	5	6	1			1	1												
22	Pengelola Teknologi Informasi	1	0	-1																
23	Kepala Sub Bagian Pendidikan dan Pengajaran	1	1	0																
24	Analisis Pendidikan	6	12	6	1			1												
25	Analisis Pengembangan sarana prasarana pembelajaran	13	10	-3	1	1		2	1											
26	Pengelola Pendidikan	1	6	5			1	1												
27	Pengelola Perpustakaan	1	2	1			1	2												
28	Pengelola Sarana dan Prasarana Pembelajaran	4	6	2	1			1	2											
29	Kepala Sub Bagian Kemahasiswaan dan Alumni	1	1	0			1					1								
30	Penyusun Program Minat, Bakat dan Penalaran Mahasiswa	2	2	0			1	1												
31	Penyusun Program Pengembangan Kemahasiswaan	1	2	1				1												
32	Pengelola Kemahasiswaan atau Alumni	1	0	-1																
33	Kepala Sub Bagian Kerjasama dan Humas	0	1	1				1												
34	Penyusun Promosi dan Kerjasama	1	2	1			1	2												
35	Analisis Humas dan Protokol	1	1	0				1	1											
36	Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi	1	1	0																
37	Dosen Asisten Ahli	23	28	5				1	1	2	3									
38	Dosen Lektor	33	33	0			1	2	1				4							
39	Pranata Komputer	3	3	0																
40	Pengelola Barjas	2	2	0																
41	Analisis Kepegawaian	1	1	0	1				1											
42	Pustakawan	5	5	0			1	1	1	1	1	1	1							
43	Arsiparis Muda	1	1	0																



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

- Analis data ilmiah
- Manggala informatika
- Pranata humas
- Penerjemah
- 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:

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

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

Adapun strategi Pemenuhan SDM Tenaga Kependidikan diarahkan pada prinsip:

efisiensi organisasi dan transformasi digital, melalui:

- a). Rekrutmen Selektif dan Berbasis Kebutuhan
  - Prioritas pada bidang teknologi informasi, data, dan sistem
  - Pengadaan ASN/PPPK untuk jabatan strategis digital
  - Pembatasan rekrutmen pada jabatan administratif konvensional
- b). Pengembangan Kompetensi (Upskilling & Reskilling)
  - Pelatihan digital bagi seluruh tenaga kependidikan
  - Sertifikasi kompetensi teknis
  - Pengembangan multi-skilling
- c). Optimalisasi dan Redistribusi SDM
  - Penataan ulang distribusi pegawai
  - Penyesuaian beban kerja berbasis kinerja
  - Peningkatan fleksibilitas organisasi
- d). Digitalisasi Tata Kelola
  - Implementasi sistem informasi terintegrasi
  - Automasi layanan administrasi
  - Penguatan layanan berbasis elektronik (e-service)
- e). Penguatan Budaya Kinerja dan Integritas
  - Penerapan sistem manajemen kinerja berbasis indikator
  - 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**

Penataan formasi sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Sekolah Tinggi Multi Media (STMM) merupakan langkah strategis dalam mewujudkan komposisi pegawai yang ideal, baik dari sisi

jumlah, kompetensi, maupun distribusi antar unit kerja. Strategi ini disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan pegawai (ABK) yang menunjukkan masih adanya kesenjangan antara kebutuhan formasi dengan kondisi eksisting, serta mempertimbangkan arah kebijakan penguatan tata kelola dan efisiensi organisasi sebagaimana tertuang dalam RENSTRA STMM 2020–2024.

Penataan formasi SDM tidak hanya difokuskan pada pemenuhan kekurangan pegawai, tetapi juga pada optimalisasi struktur organisasi agar lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan industri multimedia. Oleh karena itu, strategi ini dilaksanakan secara komprehensif melalui pendekatan perencanaan berbasis kebutuhan, redistribusi SDM, serta penguatan jabatan fungsional.

#### 1) Formasi Berbasis Analisis Kebutuhan (ABK)

Penataan formasi dilakukan dengan mengacu pada hasil analisis beban kerja dan peta jabatan, sehingga setiap formasi yang diusulkan benar-benar mencerminkan kebutuhan riil organisasi. Langkah strategis meliputi:

- a. Penyusunan dan pemutakhiran peta jabatan secara berkala
- b. Penetapan prioritas formasi berdasarkan urgensi dan dampak terhadap kinerja organisasi
- c. Penyesuaian formasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan layanan digital
- d. Pendekatan ini memastikan bahwa perencanaan formasi tidak bersifat administratif semata, tetapi berbasis data dan kebutuhan strategis.

#### 2) Prioritas Pemenuhan Jabatan Strategis

Dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, pemenuhan formasi difokuskan pada jabatan-jabatan strategis yang memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja institusi. Prioritas diberikan pada:

- a. Jabatan dosen untuk mendukung pelaksanaan tridharma perguruan tinggi
- b. Jabatan fungsional berbasis teknologi informasi dan data
- c. Jabatan yang mendukung transformasi digital dan layanan publik

Dengan penetapan prioritas ini, diharapkan keterbatasan formasi dapat dialokasikan secara optimal.

3) Redistribusi dan Optimalisasi SDM

Selain melalui rekrutmen, penataan formasi juga dilakukan melalui redistribusi pegawai untuk mengatasi ketidakseimbangan distribusi SDM antar unit kerja. Strategi yang dilakukan antara lain:

- a. Penataan ulang penempatan pegawai berdasarkan kompetensi dan kebutuhan unit kerja
- b. Pengurangan penumpukan SDM pada unit tertentu
- c. Penguatan unit kerja yang mengalami kekurangan SDM

Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi organisasi tanpa harus selalu menambah jumlah pegawai baru.

4) Penguatan Jabatan Fungsional dan Penyederhanaan Struktur

Sejalan dengan kebijakan nasional terkait penyederhanaan birokrasi, STMM mendorong penguatan jabatan fungsional sebagai tulang punggung organisasi. Langkah strategis meliputi:

- a. Alih jabatan administratif ke jabatan fungsional
- b. Pengembangan jabatan fungsional berbasis keahlian
- c. Fasilitasi peningkatan kompetensi untuk mendukung jabatan fungsional

Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme serta fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan.

5) Perencanaan Rekrutmen yang Terarah dan Bertahap

Pemenuhan formasi dilakukan melalui mekanisme rekrutmen yang terencana dan bertahap sesuai dengan kemampuan organisasi serta kebijakan pemerintah. Strategi meliputi:

- a. Pengusulan formasi ASN/PPPK berdasarkan prioritas kebutuhan
- b. Rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan secara selektif dan berbasis kompetensi
- c. Pemanfaatan tenaga profesional atau praktisi industri (khususnya untuk dosen)

Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap rekrutmen memberikan nilai tambah bagi organisasi.

6) Penyesuaian Formasi terhadap Transformasi Digital

Penataan formasi juga diarahkan untuk mendukung transformasi digital di lingkungan STMM. Langkah strategis:

- a. Mengurangi ketergantungan pada jabatan administratif konvensional
- b. Meningkatkan kebutuhan jabatan berbasis teknologi dan data
- c. Mengembangkan peran baru yang relevan dengan era digital

Dengan demikian, struktur SDM menjadi lebih adaptif terhadap perkembangan zaman.

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

Monitoring dan evaluasi (monev) merupakan bagian integral dalam implementasi Roadmap SDM STMM periode 2020–2024 untuk memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia berjalan sesuai dengan rencana, target, serta arah kebijakan institusi. Sistem monev ini disusun selaras dengan prinsip pengelolaan kinerja sebagaimana diamanatkan dalam RENSTRA STMM 2020–2024, yaitu berbasis hasil (*result-based management*), akuntabel, serta terintegrasi dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Pelaksanaan monitoring dilakukan secara berkala untuk memantau kemajuan pelaksanaan program pengembangan SDM, baik pada aspek pemenuhan kebutuhan pegawai, peningkatan kompetensi, maupun capaian indikator kinerja utama (IKU). Monitoring dilaksanakan melalui pengumpulan data dan pelaporan kinerja dari setiap unit kerja, yang kemudian diintegrasikan dalam sistem informasi manajemen SDM berbasis digital. Dengan demikian, proses pemantauan dapat dilakukan secara *real-time*, akurat, dan transparan.

Sementara itu, evaluasi dilakukan untuk menilai tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program serta mengukur capaian terhadap target yang telah ditetapkan. Evaluasi dilaksanakan secara periodik, baik triwulanan maupun tahunan, dengan mengacu pada indikator kinerja yang telah diturunkan melalui mekanisme *cascading* dari level institusi hingga individu. Hasil evaluasi menjadi dasar dalam

melakukan perbaikan kebijakan, penyempurnaan program, serta pengambilan keputusan strategis di bidang pengelolaan SDM.

Dalam rangka memperkuat sistem monev, STMM menerapkan beberapa mekanisme utama, antara lain:

1. Penguatan Sistem Pelaporan Kinerja  
Setiap unit kerja wajib menyusun dan menyampaikan laporan kinerja secara berkala yang mencerminkan capaian indikator SDM, termasuk pengembangan kompetensi, kinerja dosen, serta kualitas layanan tenaga kependidikan.
2. Integrasi dengan Sistem SAKIP  
Seluruh indikator dalam roadmap SDM diintegrasikan ke dalam dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja institusi, seperti Perjanjian Kinerja (PK), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dan Laporan Kinerja (LKjIP).
3. Audit Mutu Internal (AMI)  
AMI dilaksanakan setiap tahun untuk memastikan kesenjangan antara realisasi dan target Indikator Kinerja Utama (IKU) dapat segera diidentifikasi dan diintervensi secara tepat.
4. Tinjauan Manajemen,  
Melalui rapat pimpinan untuk menetapkan kebijakan strategis dan langkah perbaikan berkelanjutan berdasarkan hasil evaluasi kinerja SDM.
5. Pemanfaatan Sistem Informasi Digital  
Penggunaan sistem informasi SDM (HRIS) untuk mendukung proses monitoring dan evaluasi secara terintegrasi, termasuk dalam pengelolaan data pegawai, kinerja, pelatihan, dan pengembangan karier.
6. Evaluasi Berbasis Indikator Kinerja  
Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan capaian indikator yang terukur, sehingga dapat memberikan gambaran objektif terhadap keberhasilan program pengembangan SDM.
7. Mekanisme Umpan Balik dan Perbaikan Berkelanjutan  
Hasil monitoring dan evaluasi digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement), baik dalam aspek kebijakan, program, maupun implementasi di lapangan.
8. Pengawasan Internal dan Akuntabilitas

Pelaksanaan monev juga didukung oleh fungsi pengawasan internal untuk memastikan bahwa seluruh program berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta prinsip good governance.

Secara keseluruhan, sistem monitoring dan evaluasi Roadmap SDM STMM dirancang untuk memastikan ketercapaian sasaran strategis secara efektif dan efisien, serta mendukung terwujudnya tata kelola SDM yang transparan, akuntabel, dan berbasis kinerja. Dengan adanya sistem monev yang kuat, diharapkan setiap program pengembangan SDM dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas institusi dan daya saing STMM di tingkat nasional maupun internasional.

## **V. PENUTUP**

Sebagai dokumen perencanaan strategis, Roadmap SDM Sekolah Tinggi Multi Media (STMM) periode 2020–2024 ini menjadi acuan utama dalam perumusan kebijakan, penyusunan program dan kegiatan, serta pengukuran kinerja di bidang pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh dan berkelanjutan. Dokumen ini tidak hanya memuat arah pengembangan SDM, tetapi juga menjadi instrumen pengendalian dalam memastikan keterpaduan antara perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja, yang selaras dengan prinsip-prinsip Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta tata kelola pemerintahan yang baik.

Implementasi roadmap ini menuntut komitmen yang kuat dari seluruh jajaran pimpinan dan sivitas STMM untuk menjalankan setiap strategi dan program secara konsisten, terukur, dan berorientasi pada hasil. Sinergi antar unit kerja, penguatan koordinasi, serta pemanfaatan teknologi informasi menjadi faktor kunci dalam memastikan efektivitas pelaksanaan program pengembangan SDM. Selain itu, mekanisme monitoring dan evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan perlu terus diperkuat guna memastikan bahwa setiap capaian kinerja dapat diukur secara objektif serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang tepat.

Dalam konteks perubahan lingkungan strategis yang dinamis, khususnya perkembangan teknologi digital dan tuntutan industri kreatif, pengelolaan SDM STMM harus mampu beradaptasi secara cepat dan responsif. Oleh karena itu, roadmap ini juga berfungsi sebagai instrumen yang fleksibel dan adaptif, yang dapat disempurnakan secara

berkala sesuai dengan kebutuhan organisasi dan arah kebijakan nasional.

Akhirnya, melalui implementasi Roadmap SDM yang terarah, terintegrasi, dan berbasis kinerja, diharapkan STMM mampu mewujudkan sumber daya manusia yang unggul, profesional, adaptif, dan berdaya saing global. Dengan SDM yang berkualitas, STMM diharapkan dapat meningkatkan kinerja kelembagaan secara signifikan, memperkuat kontribusi dalam pengembangan pendidikan tinggi di bidang multimedia dan komunikasi digital, serta memberikan dampak nyata bagi pembangunan nasional.