

# ROADMAP SDM FE

2020-2024

	SASARAN	2020	2021	2022	2023	2024	
SASARAN 3	<p><b>Merit System</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Merit System Pay</li> <li>• Capability</li> <li>• Jenjang Karir</li> <li>• Mutasi</li> <li>• Retirement</li> </ul>	<p><b>Talent Management 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Merit System Pay (Kompensasi, benefit and punishment)</li> </ul>					
SASARAN 2	<p><b>Pengebangan SDM</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan</li> <li>• Sertifikasi</li> <li>• Studi Lanjut</li> </ul>	<p><b>Perencanaan Kepangkatan</b></p> <p>Perencanaan Karir Dosen dan Tendik (IT Based) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fungsional</li> <li>• Struktural</li> <li>• Pemetaan Jabfung Dosen</li> </ul>	<p><b>Standar Kompetensi Dosen &amp; Tendik</b></p>	<p><b>Sertifikasi Dosen &amp; Sertifikasi Kompetensi</b></p>	<p><b>Engagement Management</b></p> <p>(Coaching, Work-Life Balance, OCB, Saran Pengembangan Diri, Saran dan masukan)</p>	<p>SDM Unggul (cerdas &amp; berkarakter)</p>	
SASARAN 1	<p><b>Perencanaan &amp; Pengadaaan SDM</b></p>	<p><b>Inisiasi Assesment center</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembentukan Tim</li> <li>• Perumusan SOP</li> <li>• Analisis (Rasio kebutuhan, Uraian Jabatan, Spesifikasi)</li> <li>• Evaluasi Jabatan (ratio beban kerja, EWMP)</li> </ul>	<p><b>Formasi Kebutuhan ASN (E Formasi &amp; Pemutakhiran SIM ASN)</b></p>	<p><b>Pengembangan Assesment Center</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Validasi SOP</li> <li>-Sosialisasi Tupoksi</li> <li>-Monitoring Assesment</li> <li>-Pemantapan Program</li> <li>-Evaluasi</li> <li>-Feedback Procces</li> </ul>	<p><b>Talent Management 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penguatan ASN Baru (on Boarding) : Prajab</li> </ul>		
		<p><b>Pemetaan Study Lanjut</b></p>	<p><b>General Hard Skill/Capability Training:</b> Pelatihan Pedagogi, Metodologi Penelitian, Proposal, Penyusunan Anggaran, Tertib Administrasi, IT</p> <p>Realisasi, Monitoring dan Evaluasi</p> <p>Rasio Dosen : Mahasiswa</p> <p>Evaluasi Beban Kerja Tendik</p> <p><b>Training Needs Analysis</b></p>	<p><b>Applied Approach</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerti</li> <li>• Tugas Tri Dharma</li> </ul>	<p><b>Asisten Ahli</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Studi Lanjut</li> </ul>		

**CATATAN:**

IKU 3 : Sasaran 3, Dosen dan tendik berkegiatan diluar, bekerja sebagai praktisi

IKU 4 : Sasaran 2, studi lanjut (S3) dan pengembangan SDM (Sertifikasi kompetensi)

IKU 6: Sasaran 3, Recognition Model (DUDIS)

INDEX		
Onboarding	:	merupakan suatu proses dimana karyawan melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan tersebut, hingga budaya kerja serta cara komunikasi.(Penempatan dan orientasi)
Coaching	:	memberdayakan seseorang sehingga orang tersebut dapat mengalami proses pembelajaran, pertumbuhan pribadi, dan perbaikan kinerja.
Work-Life Balance	:	kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan
OCB/ Organizational Citizenship Behavior	:	merupakan perilaku yang didasarkan atas inisiatif individu yang tidak dikaitkan dengan sistem reward (Organ, 1997), dan tidak terdapat dalam deskripsi kerja karyawan (Turnley and Feldman, 1999)
training needs analysis	:	dalam bahasa Indonesia berarti analisis kebutuhan pelatihan adalah proses analisis kebutuhan program pelatihan atau pengembangan potensi SDM di sebuah organisasi. Tujuan dari adanya TNA yaitu peningkatan kinerja karyawan dan organisasi
Retirement	:	Masa pensiun, pengunduran diri
mental switch	:	persiapan baik mental, pola pikir, serta rencana yang baik, agar masa pensiun tetap menjadi masa yang menyenangkan, produktif dan tidak hilang semangat untuk tetap berkarya
knowledge sharing	:	dimaknai sebagai kegiatan manajemen di perusahaan yang bertujuan untuk menyebarkan ilmu atau informasi
Spiritual Quotient	:	kecerdasan jiwa yang membantu seseorang untuk mengembangkan dirinya secara utuh melalui penciptaan kemungkinan untuk menerapkan nilai-nilai positif.
exit interview	:	adalah wawancara yang dilakukan oleh HRD sebuah perusahaan untuk mengerti mengapa karyawannya mengajukan resign