



Akademi Manajemen Informatika & Komputer Taruna

RENCANA PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TAHUN 2025 – 2029

Nomor	Issue
01/R-SDM/ATP	Revisi 0
Tanggal Perumusan	Tanggal Pengesahan
09 Mei 2025	12 Mei 2025

	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Perumus	1. Lamsadi S.Si, M.Kom	Ka. PPM	
	2. Ir. Bambang Hariyadi, MBA	Wadir II (Anggota Senat PT)	
Pemeriksa	1. Ir. Choirul Anam M.Kom.	Direktur (Ketua Senat PT)	
	2. Jamal SE, M.Kom.	Wadir I (Sekretris Senat PT)	
	3. Dwiyanto M.Kom.	Wadir III (Anggota Senat PT)	
	4. Heri Susanto SE, M.Kom.	Ka. Prodi (Anggota Senat PT)	
	5. Ir. Sihtjaturiman.	Ka. Prodi (Anggota Senat PT)	
	6. Kiky Zulkifli S.Pd.,M.Akun	Dosen (Anggota Senat PT)	
	7. Ninanesia Rusdiana, S.E., M.S.T	Dosen (Anggota Senat PT)	
Persetujuan	Drs. Satriyo Widayat, Ak.	Ketua YPKK	
Penetapan	Ir. Choirul Anam M.Kom.	Direktur (Ketua Senat PT)	
Pengendali	Lamsadi S.Si, M.Kom.	Ka. PPM	

1. Latar Belakang

AMIK Taruna memiliki peran strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan teknis dan siap kerja sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Kompetensi lulusan sangat bergantung pada kualitas proses pembelajaran yang berbasis praktik serta dukungan sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan relevan dengan bidang keahlian.

Untuk mendukung tujuan tersebut, ketersediaan dan kecukupan dosen serta tenaga kependidikan (tendik) yang sesuai dengan standar dan kebutuhan program studi menjadi faktor penting. Dosen vokasi tidak hanya dituntut memiliki kualifikasi akademik yang memadai, tetapi juga pengalaman kerja di industri, kemampuan mengajar yang baik, serta penguasaan teknologi dan metode pembelajaran berbasis praktik. Demikian pula, tenaga kependidikan yang kompeten sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional, administrasi dan layanan akademik secara keseluruhan.

Oleh karena itu, dibutuhkan suatu rencana strategis pengelolaan SDM yang dapat menjawab tantangan tersebut yang berorientasi pada pengembangan mutu. Rencana ini bertujuan untuk memastikan bahwa AMIK Taruna memiliki SDM yang memadai dari segi jumlah, kualifikasi, keahlian dan pengalaman, serta mampu menjawab tuntutan kualitas pendidikan dan perkembangan dunia kerja yang terus berubah.

2. Landasan Hukum

- 1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
- 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- 4) Peraturan Pemerintah nomor 37 tahun 2009, tentang Dosen.
- 5) Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi No. 53 Tahun 2023, tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
- 6) Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 210/M/2023 Tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi,
- 7) Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 384/P/2024 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Layanan Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Dan Karier Dosen.
- 8) Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi No. 44 Tahun 2024 tentang Profesi, Karier, Dan Penghasilan Dosen.

3. Visi, Misi AMIK Taruna.

Visi:

Menjadi perguruan tinggi yang berkualitas di bidang informatika dan komputer, menghasilkan lulusan yang unggul dan mandiri.

Misi:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang didukung ekosistem pembelajaran dengan kurikulum, dosen dan metode pembelajaran yang berkualitas;
- 2) Menghasilkan lulusan yang unggul, beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang maha esa, berbudi pekerti yang luhur, mandiri dan berjiwa kewirausahaan;
- 3) Menyelenggarakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi masyarakat, industri, pemerintah daerah dan pemerintahan desa;
- 4) Pengelolaan institusi dilakukan dengan prinsip tata pamong yang baik untuk dapat mengembangkan diri dan memberikan kontribusi maksimum pada masyarakat, industri, ilmu pengetahuan dan teknologi.

4. Visi dan Misi Pengelolaan SDM

Visi:

Mewujudkan SDM yang profesional, adaptif, untuk mendukung pendidikan vokasi berbasis keterampilan untuk memenuhi kebutuhan DUDIKA.

Misi:

- 1) Menyediakan dosen dan tenaga kependidikan yang kompeten dan sesuai kebutuhan program studi.
- 2) Meningkatkan kapasitas dan kompetensi SDM secara berkelanjutan.
- 3) Menyelaraskan pengembangan SDM dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia kerja.
- 4) Membangun sistem pengelolaan SDM yang transparan dan berbasis kinerja.

5. Analisis Kebutuhan dan Kecukupan SDM

Analisis kebutuhan dan kecukupan SDM AMIK Taruna dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana jumlah, kualifikasi dan kompetensi dosen serta tenaga kependidikan yang ada saat ini (tahun 2025) dapat memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan vokasi yang berkualitas.

1) Dosen

1. Kebutuhan Ideal :

Mengacu pada Permenristekdikti No. 44/2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, dan standar DIKTI, standar ideal tenaga dosen :

- a. Rasio dosen : mahasiswa ideal = 1 : 30 (untuk vokasi).
- b. Setiap Program Studi minimal memiliki 5 dosen tetap dengan kualifikasi minimal S2.
- c. Dosen vokasi diharapkan memiliki latar belakang industri atau pengalaman praktis.

2. Kondisi Eksisting

- a. Jumlah mahasiswa: ± 240 orang
- b. Rata-rata dosen tetap per program studi: 5 orang (ideal)
- c. Rasio dosen:mahasiswa: 1 : 15 (ideal)
- d. Kualifikasi akademik:

- 95% dosen bergelar S2
 - 5% dosen masih S1.
- e. Pengalaman industri:
Sembilan dari tujuh belas dosen, 53% memiliki pengalaman kerja langsung di industri (mantan karyawan PT Kertas Leces).
3. *Gap* dan Permasalahan
Masih cukup banyak dosen belum memiliki pengalaman industri, memiliki sertifikasi kompetensi vokasi atau pelatihan industri yang berpotensi menghambat pendekatan pembelajaran berbasis praktik.
- 2) Tenaga Kependidikan
1. Kebutuhan Ideal
Mengacu pada Permenpan RB dan kebutuhan operasional program vokasi:
- a. 1 tenaga administrasi akademik per program studi.
 - b. 1 tenaga laboran untuk setiap laboratorium komputer.
 - c. 1 teknisi/IT support untuk menunjang layanan digital dan sistem informasi.
 - d. Tenaga pengelola kerjasama industri dan *tracer study*.
2. Kondisi Eksisting
- a. Untuk 3 (tiga) program studi :
- 2 (dua) tenaga administrasi untuk tiga program studi.
 - 2 (dua) tenaga laboratorium komputer untuk tiga program studi (merangkap beberapa fungsi).
 - 1 (satu) tenaga teknisi/IT support untuk menunjang layanan digital dan sistem informasi (merangkap beberapa fungsi).
 - 1 (satu) tenaga khusus untuk *tracer study*.
- b. Kualifikasi pendidikan:
- Mayoritas tenaga kependidikan berpendidikan D3/S1
 - Belum ada yang memiliki sertifikasi atau pelatihan fungsional
3. *Gap* dan Permasalahan
- Kekurangan tenaga kependidikan fungsional, terutama untuk tenaga teknisi/IT support untuk menunjang layanan digital dan sistem informasi.
 - Belum ada perencanaan karir dan pelatihan sistematis untuk pengembangan kapasitas tendik.

3) Ringkasan Kesenjangan SDM

Komponen SDM	Ideal	Kondisi Saat Ini	Kesenjangan
Dosen per prodi	5 orang	5 orang	Tidak ada
Rasio dosen : mahasiswa	1 : 30	1 : 15	Tidak ada
Dosen Pengalaman industri	Lebih dari 50%	53 %	Perlu ditingkatkan 60%
Tendik administrasi	1 per prodi	2 per 3 prodi	Kekurangan 1 orang
Laboran/teknisi	1 per laboratorium	2 per 3 prodi	Kekurangan 1 orang
Tenaga IT Support	1 orang	merangkap	Kekurangan 1 orang

Analisis ini menjadi dasar bagi strategi rekrutmen, pelatihan dan pengembangan SDM yang akan dilakukan dalam periode lima tahun ke depan untuk mendukung keberhasilan proses pembelajaran dan tata kelola AMIK Taruna secara menyeluruh.

6. Strategi Pengembangan SDM

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan kecukupan SDM, maka disusun strategi pengembangan SDM yang mencakup aspek rekrutmen, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja dan retensi SDM. Strategi ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan yang ada dan memastikan keberlanjutan kualitas penyelenggaraan pendidikan vokasi di AMIK Taruna.

1) Strategi Rekrutmen dan Penataan Formasi

Perencanaan formasi SDM berbasis pada kebutuhan program studi dan rasio ideal dosen : mahasiswa. Rekrutmen dosen baru dengan prioritas pada:

1. Lulusan S2 dari bidang relevan.
2. Memiliki pengalaman industri minimal 2 tahun atau memiliki sertifikasi keahlian sesuai bidang vokasi.
3. Rekrutmen tenaga kependidikan dengan keahlian teknis/ administratif.
4. Laboran, teknisi IT dan pengelola sistem informasi akademik.
5. Sertifikasi profesi atau pelatihan vokasional menjadi nilai tambah.

2) Pengembangan Kompetensi Dosen dan Tendik

1. Program magang industri bagi dosen secara berkala (minimal 1 kali dalam 3 tahun)
2. Pelatihan berbasis kompetensi vokasi:
 - a. *Teaching factory*.
 - b. Kurikulum berbasis KKNi dan OBE (*Outcome-Based Education*)
3. Sertifikasi kompetensi melalui LSP atau lembaga profesional.
4. Pelatihan tendik di bidang:
 - a. Pengelolaan akademik digital
 - b. Manajemen laboratorium
 - c. Layanan administrasi berbasis IT

- 3) Penguatan Sistem Manajemen Kinerja
 1. Menyusun *Key Performance Indicators* (KPI) untuk dosen dan tenaga kependidikan.
 2. Evaluasi kinerja berbasis:
 - a. Kegiatan pembelajaran, bimbingan dan kontribusi industri (untuk dosen).
 - b. Efektivitas layanan, kecepatan dan kepuasan pengguna (untuk tendik).
 3. Penerapan *reward & punishment* berbasis capaian kinerja
- 4) Retensi dan Pengembangan Karier
 1. Pola karier fungsional untuk dosen dan tendik.
 2. Kenaikan jabatan fungsional berbasis portofolio tridharma dan kinerja.

7. Indikator Kinerja dan Target Capaian SDM

Untuk memastikan pelaksanaan strategi pengelolaan SDM berjalan efektif, diperlukan indikator kinerja yang terukur dan target capaian yang realistis. Indikator ini juga dapat menjadi acuan evaluasi internal dan eksternal, termasuk dalam proses akreditasi dan pelaporan kinerja institusi.

1) Indikator Kinerja Utama (IKU) SDM

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target		
			Tahun ke 1	Tahun ke 3	Tahun ke 5
1	Rasio dosen tetap terhadap mahasiswa	1 : X	1:15	1:20	1:20
2	Persentase dosen tetap berkualifikasi minimal S2	%	95%	95%	100%
3	Persentase dosen yang memiliki pengalaman industri (>2 tahun)	%	53%	55%	60%
4	Persentase dosen yang mengikuti magang industri dalam 3 tahun terakhir	%	0%	20%	30%
5	Persentase dosen bersertifikat kompetensi vokasi	%	0%	20%	25%
6	Jumlah tenaga kependidikan per program studi yang sesuai fungsi (adm, lab dan IT)	orang	4	5	6
7	Persentase tenaga kependidikan yang telah mengikuti pelatihan fungsional/profesional	%	0%	25%	50%

- 2) Target Kualitatif.
 1. Tercapainya keseimbangan antara dosen akademik dan dosen praktisi industri.

2. Terbentuknya budaya kerja yang profesional dan kolaboratif antar dosen dan tenaga kependidikan.
3. Implementasi sistem evaluasi kinerja berbasis indikator dan output.

8. Penutup

Berdasarkan analisis terhadap kebutuhan dan kondisi eksisting, AMIK Taruna masih menghadapi sejumlah tantangan yang berkaitan dengan kecukupan, kualifikasi, serta kompetensi dosen dan tenaga kependidikan.

Rencana strategis ini disusun sebagai pedoman dalam pengembangan SDM selama lima tahun ke depan, dengan langkah-langkah yang terukur dan berorientasi pada hasil. Strategi yang diterapkan meliputi rekrutmen berbasis kebutuhan riil, peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan sertifikasi, sistem manajemen kinerja yang transparan, serta upaya retensi SDM unggul. Implementasi rencana ini diharapkan dapat :

1. Meningkatkan kualitas proses pembelajaran vokasi,
2. Memperkuat kolaborasi dengan dunia usaha dan dunia industri,
3. Mendorong pencapaian indikator kinerja utama institusi,
4. Meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja.

Komitmen direktur, dukungan semua unit, serta pengawasan dan evaluasi yang konsisten menjadi kunci keberhasilan dari strategi ini. Diharapkan, dengan SDM yang profesional, adaptif dan kompeten, AMIK Taruna mampu memberikan kontribusi nyata dalam pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang unggul dan berdaya saing.