



UIN IMAM BONJOL
PADANG

UIN

Universitas Islam Negeri
Imam Bonjol
Padang

INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)
UIN IMAM BONJOL PADANG
TAHUN 2020-2024

REKTORAT

DAFTAR ISI

Kata Pengantar, *iii*

Kata Sambutan, *iv*

Daftar Isi, *vi* Daftar

Tabel, *vii*

BAB I	Pendahuluan	3
	A. Latar Belakang	3
	B. Pengertian	3
	C. Landasan Hukum	5
	D. Maksud, Tujuan dan Kegunaan	7
BAB II	Pengertian Indikator Kinerja	9
	A. Definisi	9
	B. Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja	10
	C. Pengembangan Indikator Kinerja	11
	D. Indikator Kinerja Sebagai Pembanding	13
BAB III	Gambaran Umum UIN Imam Bonjol Padang	14
	A. Visi, Misi, Tujuan dan Budaya Organisasi	14
	B. Kedudukan dan Fungsi Organisasi	18
	C. Stuktur Organisasi	18
	D. Komposisi Pegawai	23
BAB IV	Penetapan Indikator Kinerja Utama	30
	A. Strategi, program dan Sasaran Pengembangan UIN Imam Bonjol Padang	30
	B. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama UIN Imam Bonjol Padang 2020-2024	35
BAB V	Penutup	40

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja suatu instansi pemerintah, maka ditetapkan sistem pengukuran kinerja dalam bentuk Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai alat ukur yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan secara obyektif dan terukur dari pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) UIN Imam Bonjol Padang.

Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai salah satu unsur penyelenggara pemerintahan, UIN Imam Bonjol Padang sudah saatnya mampu berkontribusi positif, terutama dalam rangka pemenuhan hak-hak *public* dalam rangka meningkatkan pelayanan masyarakat. UIN Imam Bonjol Padang perlu menerapkan konsep manajemen kinerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban. Untuk dapat menerapkan manajemen kinerja dalam suatu organisasi, diperlukan suatu indikator kinerja utama yang terukur secara kuantitatif dan jelas batas waktunya. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa indikator kinerja utama merupakan kunci dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja, karena indikator kinerja utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis.

Berdasarkan hal tersebut, Rektor UIN Imam Bonjol Padang menetapkan suatu Indikator Kinerja utama yang mengacu pada tugas pokok dan fungsi dari Kementerian Agama Republik Indonesia sebagai Instansi teknis yang bergerak di bidang Pendidikan, dengan visi dan misi UIN Imam Bonjol Padang “*Menjadi Universitas Islam yang kompetitif di Asean tahun 2037.*”

B. Pengertian

1. Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai

penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

2. Pengukuran Kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan.
3. Pemantauan kinerja adalah serangkaian kegiatan pengamatan perkembangan kinerja pelaksanaan kegiatan atau program dengan menggunakan informasi:
 - 1) hasil pengukuran kinerja, dan
 - 2) identifikasi, analisis serta antisipasi masalah yang timbul dan atau akan timbul untuk dapat diambil tindakan sedini mungkin.
4. Instansi Pemerintah adalah sebutan kolektif dari unit organisasi pemerintahan yang menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, meliputi Kementerian Koordinator / Kementerian Negara / Departemen / Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kota, Pemerintah Kabupaten, serta lembaga-lembaga yang menjalankan fungsi pemerintahan dengan menggunakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).
5. Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahunan.
6. Sasaran strategis adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan.
7. Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran sebagian atau seluruhnya dari APBN dan atau APBD.
8. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa satuan kerja sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur

INDIKATOR KINERJA UTAMA

pada suatu program, terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut.

9. Keluaran (output) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis dan tujuan program dan kebijakan.
10. Hasil (outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program mengacu pada sasaran strategis dan tujuan yang telah ditetapkan.
11. Indikator Kinerja Utama (*key performance indicator*) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.
12. Unit kerja mandiri adalah unit organisasi di lingkungan instansi pemerintah yang memiliki dan mengelola sendiri sumber daya berupa sumber daya manusia, anggaran, serta sarana dan prasarana yang ada di lingkungannya.

C. Landasan Hukum

Adapun peraturan atau dasar hukum dalam penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) UIN Imam Bonjol Padang adalah:

1. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
2. Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 161 tahun 2014 tentang: Standar Pelayanan Minimum pada Institut Agama Islam Negeri Imam Bonjol Padang;
4. Keputusan Menteri Keuangan No. 386/KMK.05/2015 tanggal 6 Maret 2015 tentang Satker UIN Imam Bonjol Padang sebagai Satker yang Menerapkan PK-BLU;
5. KMA RI Nomor 172 Tahun 2014 tentang Petunjuk Penyusunan Pentapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Agama;

INDIKATOR KINERJA UTAMA

6. Peraturan Menteri Agama Nomor 37 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang;
7. Peraturan Menteri Agama Nomor 28 Tahun 2017 tentang Statuta UIN Imam Bonjol Padang.
8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 78/PMK.02/2019 tentang Standar Biaya Umum tahun Anggaran 2020;
9. Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: 39/PMK.02/2020 tentang Tata Cara Revisi Anggaran Tahun 2020.
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor: 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
12. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Tinggi;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4405);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
16. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2005 tentang Pedoman Penyusunan dan Penerapan Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4585);

INDIKATOR KINERJA UTAMA

17. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
18. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Menteri Negara sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 165 tahun 2014 tentang Penataan Tugas Dan Fungsi Kabinet Kerja, sebelumnya Peraturan Presiden Nomor 94 Tahun 2006 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Presiden Nomor 9 tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia;
19. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
20. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: 154 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agama;
21. PERKA-BKN Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
22. Permenpan Nomor: PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
23. PMA RI Nomor 2 tahun 2010 tentang Renstra Kementerian Agama RI tahun 2015-2019;
24. PMK Nomor 143/PMK.02/2015 tentang Petunjuk Penyusun Rencana Kerja dan Anggaran dan Pengesahan DIPA tanggal 24 Juli 2015;
25. Rencana Strategis (Renstra) UIN Imam Bonjol Padang 2015-2019;

D. Maksud, Tujuan dan Penggunaan

Adapun maksud, tujuan dan penggunaan penetapan Indikator Kinerja Utama pada UIN Imam Bonjol Padang disini adalah sebagai berikut:

Maksud

- 1) Menyusun Indikator Kinerja Utama dalam rangka pengukuran dan

INDIKATOR KINERJA UTAMA

peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas Instansi Pemerintah

- 2) Memantau dan mengendalikan kinerja pelaksanaan program dan kegiatan dalam tahun mendatang yang berorientasi kepada pencapaian hasil sesuai dengan visi dan misi.

Tujuan

- 1) Untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam melakukan fungsi pelaksanaan tugas pendidikan yang berdampak pada pembangunan daerah dan bermanfaat bagi masyarakat sesuai dengan Indikator Kinerja yang ditetapkan.
- 2) Untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis Instansi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Penggunaan

Indikator Kinerja Utama digunakan Instansi Pemerintah untuk:

- 1) Perencanaan Jangka Menengah
- 2) Perencanaan Tahunan.
- 3) Penyusunan dokumen penetapan kinerja.
- 4) Pelaporan Akuntabilitas Kinerja.
- 5) Evaluasi kinerja Instansi Pemerintah.
- 6) Pemantauan dan pengendalian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan-kegiatan.

BAB II

PENGERTIAN INDIKATOR KINERJA

A. Definisi

Dalam rangka peningkatan kinerja serta lebih menekankan akuntabilitas kinerja, setiap Instansi Pemerintah wajib menetapkan indikator kinerja utama (*key performance indicators*) di lingkungan instansi masing-masing. Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Banyak pendapat mengenai pengukuran kinerja, menurut LAN (1999) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan metode Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Metode ini menggunakan indikator kinerja sebagai dasar penetapan capaian kinerja. Penetapan indikator didasarkan pada masukan (*inputs*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*). Sependapat dengan hal tersebut, Mardiasmo (2001) mengatakan bahwa dalam mengukur kinerja suatu program, tujuan dari masing-masing program harus disertai dengan indikator-indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kemajuan dalam pencapaian tujuan tersebut.

Definisi indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP, 2000). Sementara menurut Lohman (2003), indikator kinerja (*performance indicators*) adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Jadi jelas bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.

Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*). Namun sebenarnya,

meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif. Indikator kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

Indikator kinerja didefinisikan sebagai ukuran *kuantitatif* dan/ atau *kualitatif* yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan diukur dan dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai maupun melihat tingkat kinerja suatu program yang dijalankan unit kerja. Dengan demikian, tanpa indikator kinerja, sulit bagi kita untuk menilai kinerja (keberhasilan atau kegagalan) kebijaksanaan / program/ kegiatan dan pada akhirnya kinerja instansi / unit kerja yang melaksanakan.

B. Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja

Syarat dan Kriteria Indikator Kinerja secara umum harus memenuhi karakteristik indikator yang baik dan cukup memadai guna pengukuran kinerja unit organisasi yang bersangkutan. Indikator kinerja bisa berbeda untuk setiap organisasi, namun setidaknya ada persyaratan umum untuk terwujudnya suatu indikator yang ideal. Menurut Palmer (1995), syarat-syarat indikator yang ideal adalah sebagai berikut:

1. *Consistency*. Berbagai definisi yang digunakan untuk merumuskan indikator kinerja harus konsisten, baik antara periode waktu maupun antar unit-unit organisasi.
2. *Comparability*. Indikator kinerja harus mempunyai daya banding secara layak.

3. *Clarity*. Indikator kinerja harus sederhana, didefinisikan secara jelas dan mudah dipahami.
4. *Controllability*. Pengukuran kinerja terhadap seorang pemimpin *publik* harus berdasarkan pada area yang dapat dikendalikannya.
5. *Contingency*. Perumusan indikator kinerja bukan variabel yang independen dari lingkungan internal dan eksternal. Struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan eksternal harus dipertimbangkan dalam perumusan indikator kinerja.
6. *Comprehensiveness*. Indikator kinerja harus merefleksikan semua aspek perilaku yang cukup penting untuk pembuatan keputusan manajerial.
7. *Boundedness*. Indikator kinerja harus difokuskan pada faktor-faktor utama yang merupakan keberhasilan organisasi.
8. *Relevance*. Berbagai penerapan membutuhkan indikator spesifik sehingga relevan untuk kondisi dan kebutuhan tertentu.
9. *Feasibility*. Target-target yang digunakan sebagai dasar perumusan indikator kinerja harus merupakan harapan yang realistis dan dapat dicapai.

Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) diharapkan dapat memberikan informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam penyelenggaraan manajemen kinerja secara baik, dan sebagai dokumen tolak ukur kinerja utama dalam pencapaian target.

C. Pengembangan Indikator Kinerja

Penggunaan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif. Indikator untuk tiap-tiap unit organisasi berbeda-beda tergantung pada tipe pelayanan yang dihasilkan. Penentuan indikator kinerja perlu mempertimbangkan komponen berikut:

1. Biaya pelayanan (*cost of service*)
Indikator biaya biasanya diukur dalam bentuk biaya unit (*unit cost*), misalnya biaya per unit pelayanan.
2. Penggunaan (*utilization*)
Indikator penggunaan pada dasarnya membandingkan antara jumlah pelayanan yang ditawarkan (*supply of service*) dengan permintaan publik (*public demand*). Indikator ini harus mempertimbangkan *preferensi publik*, sedangkan pengukurannya biasanya berupa volume *absolut* atau persentase tertentu, misalnya persentase penggunaan kapasitas. Contoh lain adalah rata-rata jumlah mahasiswa yang tamat, tepat waktu, dengan $IPK > 3.5$.
3. Kualitas dan standar pelayanan (*quality and standards*)
Indikator kualitas dan standar pelayanan merupakan indikator yang paling sulit diukur, karena menyangkut pertimbangan yang sifatnya subyektif. Penggunaan indikator kualitas dan standar pelayanan harus dilakukan secara hati-hati karena kalau terlalu menekankan indikator ini justru dapat menyebabkan kontra produktif. Contoh indikator kualitas dan standar pelayanan misalnya perubahan jumlah komplain masyarakat atas pelayanan tertentu.
4. Cakupan pelayanan (*coverage*)
Indikator cakupan pelayanan perlu dipertimbangkan apabila terdapat kebijakan atau peraturan perundangan yang mensyaratkan untuk memberikan pelayanan dengan tingkat pelayanan minimal yang telah ditetapkan.
5. Kepuasan (*satisfaction*)
Indikator kepuasan biasanya diukur melalui metode jajak pendapat secara langsung. Bagi pemerintah daerah, metode penjarangan aspirasi masyarakat (*need assessment*), dapat juga digunakan untuk menetapkan indikator kepuasan. Namun demikian, dapat juga digunakan indikator proksi misalnya jumlah komplain. Pembuatan indikator kinerja tersebut memerlukan kerja sama antar unit kerja.

D. Indikator Kinerja Sebagai Pembanding

Rektor/pimpinan dapat melakukan sejumlah perbandingan dalam upaya melakukan pengukuran kinerja di instansinya. Beberapa perbandingan yang bisa dilakukan antara lain:

1. Membandingkan kinerja tahun ini dengan kinerja tahun lalu.
2. Membandingkan kinerja tahun ini dengan berbagai standar yang diturunkan dari pemerintah pusat atau dari instansi sendiri.
3. Membandingkan kinerja unit yang ada pada sebuah bagian dengan unit atau bagian lain yang menyediakan jasa layanan yang sama.
4. Membandingkan dengan berbagai ketentuan pada sektor swasta.
5. Membandingkan semua bidang dan fungsi yang menjadi tanggung jawab instansi dengan bidang dan fungsi yang sama pada instansi sejenis.

BAB III

GAMBARAN UMUM UIN IMAM BONJOL PADANG

A. Visi, Misi, Tujuan dan Budaya Organisasi

a. Visi

Visi adalah cita-cita dan tujuan yang hendak dan harus dicapai oleh UIN Imam Bonjol Padang dalam rangka menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Visi akan menjadi pedoman dan acuan bagi pimpinan beserta komponen civitas akademika UIN Imam Bonjol Padang dalam memberikan pelayanan pendidikan, penelitian dan penyelenggaraan pengabdian masyarakat sehingga terarah dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok masing-masing komponen (pimpinan, dosen, dan karyawan).

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, visi yang diemban oleh UIN Imam Bonjol Padang *menjadi Universitas Islam yang kompetitif di Asean tahun 2037*.

b. Misi

Relevan dengan visi tersebut di atas, adapun misi yang diemban oleh UIN Imam Bonjol Padang adalah:

- a) menghasilkan sarjana yang beriman, berilmu, dan berbudaya;
- b) menghasilkan karya penelitian, karya pengabdian kepada masyarakat berbasis riset, dan publikasi ilmiah yang bermutu; dan
- c) mewujudkan pengelolaan pendidikan tinggi yang profesional, berintegritas, dan akuntabel.

c. Tujuan

Tujuan yang hendak dicapai oleh visi dan misi di atas adalah:

- a) terwujudnya sarjana yang berkarakter, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab;
- b) diseminasi hasil riset dan pengabdian kepada masyarakat yang bermutu; dan

c) terwujudnya tata kelola perguruan tinggi yang sehat.

d. Budaya organisasi

Budaya telah menjadi suatu konsep yang sangat penting dalam memahami individu atau kelompok manusia dalam waktu yang cukup lama. Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendiriannya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Adapun lima fungsi budaya organisasi tersebut adalah:

1. Budaya mempunyai peran dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
2. Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri sendiri pribadi seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, artinya budaya menjadi perekat sosial yang dapat mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh parakaryawan.

INDIKATOR KINERJA UTAMA

5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Sebagai Satker pusat, maka budaya kerja UIN Imam Bonjol Padang juga mengacu dan tunduk kepada budaya Kementerian Agama Republik Indonesia, yaitu 5 (lima) budaya kerja, yaitu: integritas, profesionalitas, inovatif, tanggung jawab dan keteladanan.

INTEGRITAS

Keselarasn antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar

INDIKASI POSITIF	INDIKASI NEGATIF
<ul style="list-style-type: none">Bertekad dan berkemauan untuk berbuat yang baik dan benar;Berpikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi;Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku;Menolak korupsi, suap, atau gratifikasi.	<ul style="list-style-type: none">Melanggar sumpah dan janji pegawai/jabatan;Melakukan perbuatan rekayasa atau manipulasi;Menerima pemberian dalam bentuk apapun di luar ketentuan.

PROFESIONALITAS

Bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik

INDIKASI POSITIF	INDIKASI NEGATIF
<ul style="list-style-type: none">Melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan;Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja;Melakukan pekerjaan secara terukur;Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu;Menerima <i>reward</i> and <i>punishment</i> sesuai dengan ketentuan.	<ul style="list-style-type: none">Melakukan pekerjaan tanpa perencanaan yang matang;Melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas dan fungsi;Malas dalam bekerja;Melakukan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan standar.

INDIKATOR KINERJA UTAMA

INOVASI

Menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik

INDIKASI POSITIF	INDIKASI NEGATIF
<ul style="list-style-type: none">Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan;Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif;Meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi;Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah;Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien.	<ul style="list-style-type: none">Merasa cepat puas dengan hasil yang dicapai;Bersikap apatis dalam merespons kebutuhan <i>stakeholder</i> dan <i>user</i>;Malas belajar, bertanya, dan berdiskusi;Bersikap tertutup terhadap ide-ide pengembangan.

TANGGUNG JAWAB

Bekerja secara tuntas dan konsekuen

INDIKASI POSITIF	INDIKASI NEGATIF
<ul style="list-style-type: none">Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu;Berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah-langkah perbaikan;Mengatasi masalah dengan segera;Komitmen dengan tugas yang diberikan.	<ul style="list-style-type: none">Lalai dalam melaksanakan tugas;Menunda-nunda dan/atau menghindari dalam melaksanakan tugas;Selalu merasa benar dan suka menyalahkan orang lain;Menolak resiko atas hasil pekerjaan;Memilih-milih pekerjaan sesuai dengan keinginan pribadi;Menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab.

KETELADANAN

Menjadi contoh yang baik bagi orang lain

INDIKASI POSITIF	INDIKASI NEGATIF
<ul style="list-style-type: none">Berakhlak terpuji;Memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan, dan adil;Membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat;Melakukan pekerjaan yang baik dimulai dari diri sendiri.	<ul style="list-style-type: none">Berakhlak tercela;Melayani dengan seadanya dan sikap setengah hati;Memperlakukan orang berbeda-beda secara subjektif;Melanggar peraturan perundang-undangan;Melakukan pembiaran terhadap bentuk pelanggaran.

B. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Organisasi

a. Kedudukan

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang yang selanjutnya disebut Universitas adalah perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agama.

b. Tugas

Universitas mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pendidikan tinggi yang meliputi program pendidikan akademik, vokasi dan/atau profesi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, keagamaan Islam, dan ilmu umum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

c. Fungsi Organisasi

Universitas menjalankan fungsi;

- a) perumusan dan penetapan visi, misi, kebijakan, dan perencanaan program;
- b) penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan akademik, vokasi dan/atau profesi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, keagamaan Islam, dan ilmu umum;
- c) pelaksanaan pembinaan sivitas akademika; dan
- d) pelaksanaan administrasi dan pelaporan.

Mandat UIN Imam Bonjol Padang sebagai Perguruan Tinggi Islam adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai institusi pembelajaran dan transmisi ilmu pengetahuan.
- b) Sebagai institusi riset yang mendukung proses pembangunan bangsa.
- c) Sebagai institusi pengabdian masyarakat yang menyumbangkan program-program peningkatan kesejahteraan sosial.
- d) Memberikan pengajaran studi Islam tingkat tinggi.
- e) Menjadi pusat pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan agama Islam.

C. Struktur Organisasi

UIN Imam Bonjol Padang terdiri dari 3 (tiga) unsur kelompok besar, yaitu Universitas, Fakultas dan lembaga/unit yang terkait dan menopang Tridarma Perguruan Tinggi dan pengembangan BLU UIN Imam Bonjol Padang baik di tingkat Universitas maupun Fakultas.

- a. Rektor dan Wakil Rektor;
 - a) Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan
 - b) Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan
 - c) Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama
- b. Fakultas, Organisasi Fakultas terdiri atas:
 - a) Dekan dan Wakil Dekan;
 - 1) Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
 - 2) Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan
 - 3) Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama
 - b) Jurusan/Program Studi;
 - 1) Ketua Jurusan/Program Studi;
 - 2) Sekretaris Jurusan/Program Studi; dan
 - 3) Dosen.
 - c) Laboratorium; dan
 - d) Bagian Tata Usaha.
 - 1) Subbagian Administrasi Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Subbagian Perencanaan dan Keuangan; dan
 - 3) Subbagian Akademik, Kemahasiswaan, dan Alumni.
- c. Pascasarjana;
 - a) Direktur;
 - b) Wakil Direktur;
 - c) Ketua Program Studi;
 - d) Sekretaris Program Studi; dan
 - e) Subbagian Tata Usaha.

INDIKATOR KINERJA UTAMA

d. Biro;

- a) Biro Administrasi Umum, Perencanaan, Keuangan, dan Kepegawaian;
 - 1) Bagian Administrasi dan Umum;
 - a. Subbagian Tata Usaha; dan
 - b. Subbagian Rumah Tangga dan BMN.
 - 2) Bagian Perencanaan dan Keuangan; dan
 - a. Subbagian Perencanaan; dan
 - b. Subbagian Keuangan.
 - 3) Bagian Organisasi dan Kepegawaian.
 - a. Subbagian Organisasi dan Tata Laksana; dan
 - b. Subbagian Kepegawaian dan Hukum.
- b) Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan, dan Kerja sama.
 - 1) Bagian Akademik dan Kemahasiswaan; dan
 - a. Subbagian Akademik; dan
 - b. Subbagian Kemahasiswaan.
 - 2) Bagian Kerja Sama, Kelembagaan, dan Hubungan Masyarakat.
 - a. Subbagian Kerja Sama dan Kelembagaan; dan
 - b. Subbagian Hubungan Masyarakat dan Informasi.

e. Lembaga;

- a) Lembaga Penjaminan Mutu;
 - a) Ketua;
 - b) Sekretaris;
 - c) Pusat;
 - 1) Pusat Pengembangan Standar Mutu;
 - 2) Pusat Audit dan Pengendalian Mutu; dan
 - 3) Pusat Pendampingan dan Pengembangan Mutu Mahasiswa
- d) Subbagian Tata Usaha.
- b) Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat.
 - a) Ketua;
 - b) Sekrearis;
 - c) Pusat;
 - 1) Pusat Penelitian dan Publikasi Ilmiah;

INDIKATOR KINERJA UTAMA

- 2) Pusat Pengabdian kepada Masyarakat; dan
- 3) Pusat Studi Gender dan Anak.
- d) Subbagian Tata Usaha.
- f. Unit Pelaksana Teknis.
 - a. Perpustakaan;
 - b. Unit Teknologi Informasi dan Pangkalan Data;
 - c. Unit Pengembangan Bahasa;
 - d. Unit Pengembangan Bisnis;
 - e. Ma'had al Jami'ah; dan
 - f. Unit Pengembangan Kewirausahaan dan Karier.
- g. Organ Pertimbangan terdiri atas:
 - a. Senat Universitas; dan
 - b. Dewan Penyantun.
- h. Organ Pengawasan
Satuan Pengawasan Internal (SPI)
- i. Kelompok Jabatan Fungsional
 - a. Dosen,
 - b. Peneliti,
 - c. Pustakawan,
 - d. Laboran, dan
 - e. jabatan fungsional lainnya
- j. Fakultas/PPs
Fakultas yang ada di lingkungan UIN Imam Bonjol Padang saat ini berjumlah 7 (tujuh) dan 1 Program Pascasarjana (PPs) dengan rincian:
 - 1). Fakultas Adab dan Humaniora:
 - a. Program Studi Bahasa dan Sastra Arab
 - b. Program Studi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Islam
 - c. Program Studi dan Kebudayaan Islam
 - d. Program Studi Ilmu Perpustakaan (D3)
 - 2). Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi:
 - a. Program Studi Bimbingan Konseling Islam
 - b. Program Studi Komunikasi Penyiaran Islam

INDIKATOR KINERJA UTAMA

- c. Program Studi Manajemen Dakwah
 - d. Program Pengembangan Masyarakat Islam
- 3). Fakultas Syari'ah:
- a. Program Studi *Al-ahwal Al-syakshiyah*/Hukum Keluarga
 - b. Program Studi *Jinayah Siyasah*/Hukum Tata Negara
 - c. Program Studi *Hukum Ekonomi Syariah*.
 - d. Program Studi Perbandingan Mahzab
- 4). Fakultas Tarbiyah dan Keguruan:
- a. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
 - b. Program Studi Pendidikan Agama Islam
 - c. Program Studi Pendidikan Bahasa Arab
 - d. Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)
 - e. Program Studi Tadris Bahasa Inggris
 - f. Program Studi Tadris IPA (Fisika)
 - g. Program Studi Tadris IPS (Sejarah)
 - h. Program Studi Tadris Matematika
- 5). Fakultas Ushuluddin:
- a. Program Studi Aqidah Filsafat
 - b. Program Studi Agama-agama
 - c. Program Studi al-Quran dan Tafsir
 - d. Program Studi Psikologi Islam
 - e. Program Studi Ilmu Hadis
- 6) Fakultas Ekonomi Bisnis Islam:
- a. Program Studi Ekonomi Syariah.
 - b. Program Studi (D3) Manajemen Perbankan Syariah
 - c. Program Studi Akuntansi Syariah
 - d. Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
 - e. Program Studi Perbankan Syariah
- 7). Fakultas Sains dan Teknologi
- a. Program Studi Sistem Informasi

INDIKATOR KINERJA UTAMA

b. Program Studi Matematika

8) Program S2 terdiri dari yaitu:

- a. Program Studi Pendidikan Agama Islam
- b. Program Studi Pendidikan Bahasa Arab
- c. Program Studi Ilmu al-Quran dan Tafsir
- d. Program Studi Ilmu Hadis
- e. Program Studi Hukum Keluarga Islam (*Al-ahwal Al-syakhshiyah*)
- f. Program Studi Sejarah Peradaban Islam
- g. Program Studi Ekonomi Syariah
- h. Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam

8). Program S3 terdiri dari yaitu:

- a. Program Studi Pendidikan Islam
- b. Program Studi Hukum Islam

D. Komposisi Pegawai

Jumlah total pegawai UIN Imam Bonjol Padang per 31 Desember 2019 berjumlah 979 orang, dengan komposisi pegawai 1) Tenaga kependidikan (PNS), Tenaga pendidik (Dosen), Tenaga Pendidik Non PNS dan Tenaga Administrasi Non PNS.

1. Pegawai UIN Imam Bonjol Padang

a. Pegawai UIN Imam Bonjol Padang

PNS UIN Imam Bonjol Padang per 1 Desember 2019 berjumlah 545 orang, yang tersebar di Rektorat, Fakultas- fakultas/Pascasarjana dan Unit-unit penunjang dan pengembangan. Dengan rincian dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1

Pegawai UIN Imam Bonjol Padang Tahun 2019

No	Jenis Ketenagaan	Jumlah
1	Dosen	378
2	Dosen Tidak Tetap	333
3	Karyawan	143

INDIKATOR KINERJA UTAMA

No	Jenis Ketenagaan	Jumlah
4	Pustakawan	21
5	Peneliti	2
6	Analisis Kepegawaian	1
7	Kontrak	101
	Jumlah	979

Sumber: EMIS, 2019

b. Dosen Tetap

Pada table 3.2 pada jabatan fungsional dosen (tenaga pendidik) UIN Imam Bonjol Padang yakni berjumlah 378 orang dari seluruh PNS UIN Imam Bonjol Padang yang berjumlah 545 orang. Klasifikasi jabatan tenaga pendidik terbagi atas beberapa klasifikasi, yakni Guru Besar, Lektor Kepala, Lektor, Asisten Ahli, Tenaga Pengajar.

Tabel 3.2

Dosen Tetap UIN Imam Bonjol Padang Tahun 2019

Tahun	Fungsional				Total
	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar	
2019	77	153	135	13	378

Sumber: EMIS, 2019

Dalam hal komposisi jumlah di masing-masing klasifikasi jabatan Tenaga Pendidik dengan jumlah keseluruhan sebanyak 378 orang adalah sebagai berikut, yakni Guru Besar sebanyak 13 orang, Lektor Kepala sebanyak 135 orang, Lektor sebanyak 153 orang, Asisten Ahli sebanyak 77 orang.

Sedangkan untuk sebaran pada tenaga pendidik bervariasi mulai dari Fakultas Adab dan Humaniora 67 orang (17.72%), Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi 62 orang (16.40%), Fakultas Syariah 61 orang (16.13%), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan 98 orang (25.66%), Fakultas Ushuluddin 60 orang (15.87%) terakhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis 31 orang (8.20%).

Tabel 3.3
Dosen Tetap UIN Imam Bonjol Padang Tahun 2019

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Fak. Adab	67
2	Fak. Dakwah	62
3	Fak. Syariah	61
4	Fak. Tarbiyah	98
5	Fak. Ushuluddin	60
6	Fak. Ekonomi Bisnis	31
Jumlah	Jumlah	378

Sumber: EMIS, 2019

c. Pegawai

Pada jabatan struktural eselon II, III dan IV UIN Imam Bonjol Padang berjumlah 44 orang, yakni 8.07% dari seluruh PNS UIN Imam Bonjol Padang yang berjumlah 545 orang, dengan deskripsi mulai dari jabatan Kepala Biro sampai dengan pengadministrasi/pelaksana.

Dalam hal komposisi jumlah jabatan, yakni Kepala Biro sebanyak 2 orang dari total Tenaga Kependidikan 167 orang. Kepala bagian sebanyak 11 orang, Kepala Sub Bagian sebanyak 31 orang, fungsional umum 143 orang, fungsional pustaka 21 orang, fungsional peneliti 2 orang, fungsional analisis kepegawaian 1 orang. Sedangkan untuk sebaran pada tenaga kependidikan bervariasi mulai dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.4

Pegawai UIN Imam Bonjol Padang Tahun 2019

No	Unit Kerja	Tenaga Adm	Pustakawan	Arsiparis	Laboran	Peneliti	Analisis Kepegawaian	TOT
1	Rektorat	57	5	1	-	2	1	66
2	Fakultas Adab	14	2	-	-	0	0	16
3	Fakultas Dakwah	13	2	-	-	-	-	15
4	Fakultas Syariah	13	2	-	-	-	-	15
5	Fakultas Tarbiyah	14	2	-	1	-	-	17
6	Fakultas Ekonomi Bisnis Islam	12	2	-	-	-	-	14
7	Fakultas Ushuluddin dan studi keagamaan	12	2	-	-	-	-	14
8	Pascasarjana	7	3	-	-	-	-	10
	Jumlah	142	20	1	1	2	1	167

Sumber: EMIS, 2019

Pada table 3.4 pada jabatan fungsional khusus (tenaga kependidikan) berjumlah 25 orang atau sebanyak 14.97% dari total Tenaga Kependidikan PNS di UIN Imam Bonjol Padang yang berjumlah 167.

Klasifikasi jabatan tenaga Kependidikan terbagi atas beberapa klasifikasi, yakni mulai dari Pustakawan, Analisis kepegawaian, Arsiparis, Laboran dan Fungsional peneliti.

2. Non PNS Profesional

Pegawai Non PNS Profesional UIN Imam Bonjol Padang per 1 Desember 2019 berjumlah 101 orang untuk (tenaga administrasi dan satpam) dan 333 orang sebagai dosen luar biasa, sedangkan tenaga kebersihan memakai skema *outsourcing*.

Pegawai Non PNS Profesional dalam pelaksanaannya di UIN Imam Bonjol Padang yakni melalui Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). PPNPN dilaksanakan pembaharuan dan perpanjangan setahun sekali (setiap tahun). Pegawai dengan status PPNPN memiliki tugas dan hak yang sama

dengan tenaga PNS.

3. Rencana Pengembangan Pegawai

Penyajian dalam rencana pengembangan pegawai ini terdiri dari 2 (dua) bagian besar, yakni:

1) Penambahan SDM

Kondisi yang mengharuskan tetap menerima CPNS adalah:

- a. Terdapat pegawai yang pensiun dan atau meninggal dunia/sakit keras atau akibat lain yang menyebabkan tidak mampu/tidak dapat bertugas lagi sebagaimana mestinya.
- b. Terdapat pengembangan Fakultas/unit-unit pendukung lainnya/kerjasama yang akan menjadikan *generate income* atau memberikan tambahan pendapatan yang signifikan bagi organisasi, sehingga memperkuat basis layanan dan fungsi serta kemampuan pembiayaan.
- c. Kondisi lainnya dengan pertimbangan anggaran dan kesinambungan PNB/BLU yang cukup dalam mendanai, serta adanya kepastian dalam tahun-tahun mendatang dengan adanya pengembangan dalam bentuk rekrutmen yang signifikan tersebut dapat dibiayai penuh.

Maka alasan-alasan tersebut dapat dipertimbangkan dan dijadikan alasan yang kuat untuk dapat melakukan rekrutmen atas pegawai (SDM) baru.

1. Penerapan reformasi dan Peningkatan SDM UIN Imam Bonjol Padang

a. Latar Belakang dan Motivasi

Selama ini setiap pegawai sudah mengetahui kapan masuk bekerja dan kapan mereka akan pensiun, tetapi mengetahui apa yang akan mereka kerjakan dan berkontribusi untuk instansi. Oleh karena itu, UIN Imam Bonjol Padang ingin selalu melakukan pengembangan pegawai dalam rangka meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Pegawai pada dasarnya dituntut untuk memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kompetensi pegawai terdiri dari 2 jenis, yaitu *hard competency* dan *soft competency*. *Hard competency* diantaranya adalah

dapat mengoperasikan komputer, dapat melakukan analisis dan evaluasi pekerjaan, dapat memimpin rapat, dapat berbahasa Indonesia yang baik dan benar, dan dapat berbicara di depan forum serta kriteria lainnya.

Sedangkan *hard competency* diantaranya adalah berorientasi pada layanan, memiliki dorongan untuk berprestasi, dapat memecahkan masalah, memiliki integritas yang tinggi, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, kerjasama dan berinisiatif tinggi, serta memiliki pengendalian diri yang baik.

b. Langkah-langkah Pengembangan Pegawai

Untuk melaksanakan pengembangan pegawai, UIN Imam Bonjol Padang menyusun 7 (tujuh) tahapan yang dilakukan

1. Memutakhirkan data pegawai, yakni melakukan *opname* pegawai pada akhir tahun memastikan keterjadian, keberadaan dan jabatan seseorang berubah/ tetap per 1 Januari tiap tahunnya. Sehingga melahirkan profil kompetensi pegawai.
2. Mengembangkan pola karier berdasarkan kompetensi, penempatan, rotasi, mutasi dan promosi. Berdasarkan latar belakang dan kompetensi pegawai setiap bagian/unit. Pemindahan/rotasi/mutasi dengan mempertimbangkan bakat dan minat serta keahlian dan peluang dapat berkembangnya individu pada bidang pekerjaan tersebut berdasarkan hasil *assesment* karier. Dengan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi inilah yang biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
3. Membuat kontrak kinerja pegawai yang akan diinput ke sistem kepegawaian. Masing-masing pegawai akan dapat menunjukkan target-target pekerjaan dan indikator keberhasilan atas pencapaian kinerja *database* atas pegawai yang secara andal dapat menggambarkan dan mengukur target dan capaian masing-masing individu jabatan. Hal ini dapat dilihat dan diukur melalui IKI (indikator kinerja individu), sebagai pengembangan dari IKU

INDIKATOR KINERJA UTAMA

(indikator kinerja utama).

4. Mengurangi waktu yang terbuang percuma, efisiensi diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima. Efisiensi Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan, dan mengurangi ausnya, mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing Institusi semakin besar.
5. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas. Produktifitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik. Hal ini dilakukan dengan cara analisis tentang jumlah kebutuhan pegawai dengan yang tersedia, analisa beban kerja (ABK) sebagaimana dipersyaratkan dan dijadikan dasar perhitungan dalam melakukan penempatan/pemindahan, jumlah beban yang ada pada aktivitas akan sama banyaknya dengan kualitas dan kuantitas pegawai yang ada. Disini diperlukan adanya pembinaan dan pelatihan.
6. Melakukan audit kinerja. Pada tahapan ini evaluasi yang akan dilaksanakan oleh Satuan Pengawas Intern (SPI) dalam menilai antara target dan capaian dalam laporan kinerja dengan keterjadian bukti lapangan.
7. Menata sistem pemberian tunjangan kinerja (remunerasi), dengan tetap menerapkan *reward endpunishment*.

PENETAPAN INDIKATOR KINERJA UTAMA

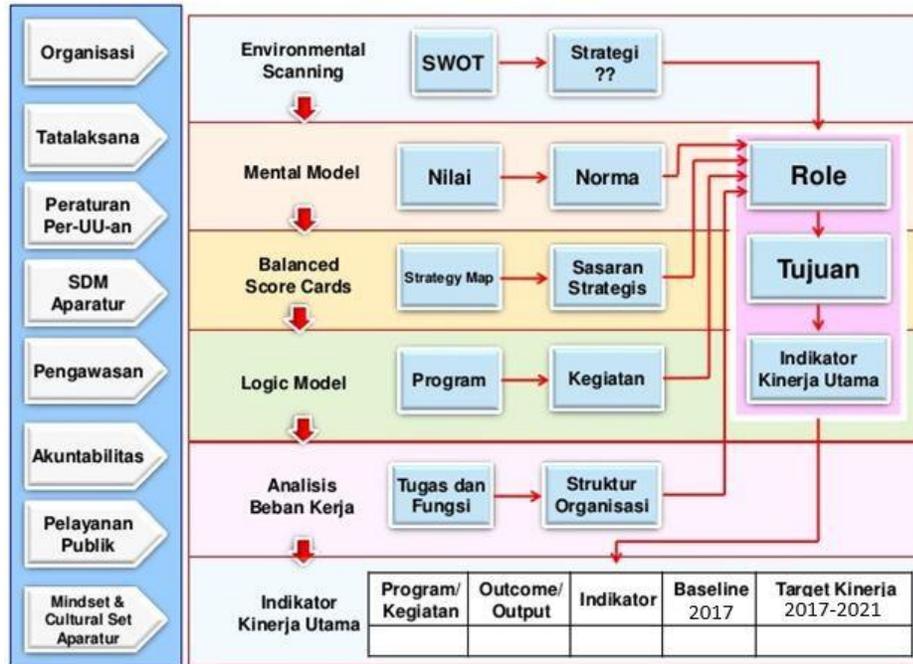
A. Strategi, Program dan Sasaran Pengembangan UIN Imam Bonjol Padang

Memasuki Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2020-2024, UIN Imam Bonjol Padang sebagai satker vertikal, pada satu sisi harus mengikuti kebijakan Pengelolaan Perguruan Tinggi yang telah digariskan secara nasional oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama. *Pertama*, mengikuti Kebijakan, Program dan Strategi Pelaksanaan Kegiatan Ditjen Pendidikan Islam tentang Peningkatan Akses, Mutu, dan Daya Saing Pendidikan Tinggi Islam, Penyediaan Subsidi Pendidikan Tinggi Islam Bermutu, serta Peningkatan Mutu dan Kesejahteraan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Tinggi Islam. *Kedua*, Mewujudkan peningkatan kualitas perguruan tinggi agama dalam bentuk pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Selain hal di atas, UIN Imam Bonjol Padang juga harus mempertimbangkan problematika pengelolaan pendidikan tinggi yang dirasakan pada tingkat lokalitas Sumatera Barat. Hal tersebut sebagai jaminan bahwa penyusunan program dan kegiatan UIN Imam Bonjol Padang mencerminkan peningkatan kinerja yang didasarkan kepada kegiatan perguruan tinggi yang realistis, kongkrit, terfokus, terukur dan menyentuh *basic need* UIN Imam Bonjol Padang. Sinkronisasi antara program nasional pendidikan tinggi agama Islam dan program Pendidikan Tinggi di Sumatera Barat, khususnya UIN Imam Bonjol Padang. Oleh karena itu, berdasarkan tupoksi dan kondisi yang ada pada UIN Imam Bonjol Padang saat ini dan gambaran pada masa mendatang (asumsi), maka agar dapat menjalankan tugas, tujuan dan cita-cita tersebut yang secara tertulis dituangkan dalam visi dan misi, maka perlu merumuskan langkah-langkah yang strategis dalam pengembangan kelembagaannya. Hal ini dimaksudkan agar UIN Imam Bonjol Padang menjadi institusi pendidikan tinggi yang relevan dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat serta perkembangan zaman.

INDIKATOR KINERJA UTAMA

Posisi indikator kinerja dalam sebuah institusi dapat di gambarkan sebagai berikut:



Adapun strategi yang akan diambil adalah sebagaimana berikut:

1. Strategi Pengembangan UIN Imam Bonjol Padang

- 1) Melakukan *Benchmarking* terhadap kajian keislaman dan inovasi kurikulum yang kontekstual dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat;
- 2) Melakukan pemetaan terhadap fakultas/jurusan dan lulusan;
- 3) Melakukan pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan keilmuan tenaga pendidik dan kependidikan;
- 4) Mengembangkan standarisasi mutu penelitian, pengabdian masyarakat dan Jurnal Ilmiah;
- 5) Memberikan materi keislaman secara holistik;
- 6) Mendorong tenaga pendidik dan kependidikan untuk studi lanjut yang linier;
- 7) Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai sesuai perkembangan zaman;
- 8) Perawatan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan yang

INDIKATOR KINERJA UTAMA

nyaman;

- 9) Mendorong disiplin kerja kesadaran untuk bekerja karena ibadah;
- 10) Mendorong profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan;
- 11) Menetapkan tata aturan dan sistem pembelajaran yang mengintegrasikan ilmu dan akhlak;
- 12) Menyediakan sarana dan prasarana berbasis IT;
- 13) Melakukan seleksi alumni berprestasi;
- 14) Melakukan rekrutmen calon mahasiswa melalui jalur khusus;
- 15) Menyediakan akses informasi kepada masyarakat umum;
- 16) Mendorong peningkatan kapasitas institusi dalam perencanaan, pengelolaan dan penyelenggaraan pelayanan berbasis kinerja;
- 17) Mengembangkan kerjasama kelembagaan pendidikan.

2. Program Pengembangan UIN Imam Bonjol Padang

Secara umum, program pengembangan UIN Imam Bonjol Padang dalam upaya mengimplementasikan program peningkatan mutu dan akses pendidikan dan dukungan manajemen serta layanan pendidikan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bidang Organisasi dan kelembagaan
 - 1) Pemetaan terhadap Fakultas/Jurusan/prodi dan lulusan berdasarkan sistem penjaminan mutu
 - 2) Pengembangan Fakultas dan Jurusan
 - 3) Pengembangan Biro dan bagian
 - 4) Pengembangan Laboratorium
 - 5) Pengembangan Lembaga dan Pusat penunjang akademik
 - 6) Pengembangan Pusat-Pusat Kajian
2. Pengembangan Bidang Akademik
 - 1) Pengembangan ilmu-ilmu Keislaman dengan pendekatan Multidisipliner
 - 2) Pengembangan Pembelajaran dan Kurikulum yang didasarkan pada nilai-nilai Keislaman
 - 3) Penyelenggaraan Program Pendidikan Profesi dan Vokasi

INDIKATOR KINERJA UTAMA

- 4) Pelaksanaan studi lanjut bagi tenaga pendidik dan kependidikan
 - 5) Penugasan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga pendidik dan kependidikan
 - 6) Pengembangan kemampuan akademik mahasiswa di bidang IT, Bahasa dan BTQ
3. Pengembangan Bidang Kemahasiswaan
 - 1) Pemberdayaan Alumni
 - 2) Seleksi Calon Mahasiswa melalui Jalur Khusus
 - 3) Peningkatan mutu layanan kemahasiswaan
 - 4) Pengembangan organisasi kemahasiswaan
 - 5) Pembinaan karir dan konseling mahasiswa
 4. Pengembangan Bidang Ketenagaan
 - 1) Peningkatan jenjang Pendidikan Tenaga Pendidik dan kependidikan
 - 2) Pembinaan kepribadian dan keterampilan pegawai
 - 3) Penambahan tenaga pendidik dan kependidikan
 - 4) Pengembangan karir pegawai
 - 5) Peningkatan kesejahteraan pegawai
 5. Pengembangan Bidang Penelitian dan Penerbitan
 - 1) Pengembangan Penelitian Dosen dan mahasiswa
 - 2) Peningkatan publikasi hasil karya ilmiah Dosen dan mahasiswa
 - 3) Peningkatan kerjasama riset dalam dan luar negeri
 - 4) Peningkatan akreditasi jurnal ilmiah
 - 5) Pendirian penerbitan dan publikasi lembaga
 6. Pengembangan Bidang Pengabdian Masyarakat
 - 1) Mengembangkan Mutu pengabdian Masyarakat Dosen dan mahasiswa
 - 2) Pengembangan kegiatan pengabdian berbasis program
 7. Pengembangan Bidang Perpustakaan
 - 1) Pengembangan perpustakaan digital (*e-book*)
 - 2) Pemberian Layanan berbasis IT
 - 3) Peningkatan koleksi dan sarana perputakaan

INDIKATOR KINERJA UTAMA

- 4) Konservasi fisik bahan perpustakaan
- 5) Promosi minat baca
8. Pengembangan Bidang Manajemen
 - 1) Peningkatan Kinerja dan disiplin Pegawai
 - 2) Pembinaan, penyusunan program rencana kerja dan anggaran
 - 3) Akuntabilitas dan Transparansi pengelolaan kampus
 - 4) Otonomi pengelolaan manajemen fakultas dan lembaga/UPT
 - 5) Penyelenggaraan operasional dan pemeliharaan perkantoran
Pengelolaan Gaji, Honorarium dan Tunjangan
9. Pengembangan Bidang Keuangan
 - 1) Layanan administrasi keuangan berbasis IT
 - 2) Akuntabilitas Sistem Keuangan
10. Pengembangan Bidang Sarana dan Prasarana
 - 1) Pengembangan Kampus III Sungai Bangek
 - 2) Penataan ruang gedung dan halaman kampus II
 - 3) Pengembangan ruang kuliah berbasis multimedia
 - 4) Pengelolaan Administrasi Data dan Aset Negara berbasis IT
 - 5) Pengembangan ruang usaha
 - 6) Pembangunan ma'had
 - 7) Pembangunan rumah tahfidz
 - 8) Pengembangan laboratorium
11. Pengembangan Bidang Teknologi Informasi
 - 1) Mengembangkan jaringan kampus berbasis IT
 - 2) Pengembangan kemampuan IT mahasiswa
12. Pengembangan Bidang Kerjasama
 - 1) Pengembangan kerjasama operasional bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian
 - 2) Pengembangan citra dan publikasi Institusi
 - 3) Pengembangan kerjasama institusi dengan lembaga dalam dan luar negeri
13. Penjaminan Mutu
 - 1) Pengembangan Standar Mutu

INDIKATOR KINERJA UTAMA

- 2) Audit Mutu Akademik
- 3) Audit Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan
- 4) Akreditasi Prodi dan Institusi
- 5) Evaluasi dan Monitoring Program

3. Sasaran Pengembangan

- 1) Perluasan akses layanan pendidikan bagi masyarakat
- 2) Berkembangnya kajian keIslaman dengan pendekatan multidisipliner
- 3) Terwujudnya Lulusan yang bermutu dan mampu bersaing dalam bidang keilmuan dan pasar kerja
- 4) Berkembangnya minat, bakat dan karir mahasiswa dan alumni
- 5) Berkembangnya profesionalitas, karir dan kesejahteraan pegawai
- 6) Berkembangnya hasil karya ilmiah dosen dan mahasiswa yang berkualitas dan terpublikasi
- 7) Meningkatkan kemanfaatan hasil karya pengabdian Dosen dan mahasiswa
- 8) Peningkatan layanan jasa perpustakaan dan pemanfaatan
- 9) Peningkatan tata kelola yang transparan dan akuntabel
- 10) Peningkatan kapasitas dan utilitas sarana dan prasarana penunjang pendidikan
- 11) Peningkatan layanan dan akses informasi
- 12) Penguatan citra dan pengakuan institusi

B. Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama UIN Imam Bonjol Padang 2020-2024

Sasaran strategis adalah kondisi atau keadaan yang akan diubah atau diperbaiki. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi UIN Imam Bonjol Padang, maka UIN Imam Bonjol Padang menyusun rumusan sasaran strategis tahun 2020-2024, sebagai berikut:

INDIKATOR KINERJA UTAMA

1. Meningkatnya kerukunan umat beragama;

Sasaran Program		Indikator Kinerja	
1.1	Menguatnya sistem pendidikan yang berspektif Moderat	1.1.1	Persentase mahasiswa Mahasiswa yang dibina dalam moderasi beragama
		1.1.2	Persentase dosen yang dibina dalam moderasi beragama

2. Meningkatnya kualitas pembelajaran dan pengajaran

Sasaran Program		Indikator Kinerja	
2.1	Meningkatnya kualitas pembelajaran dan pengajaran	2.1.1	Rerata Nilai Indek Prestasi Kumulatif Mahasiswa
		2.1.2	Persentase dosen bersertifikat pendidik
		2.1.3	Persentase Prodi yang menyelenggarakan pembelajaran daring
		2.1.4	Persentase Dosen yang memperoleh peningkatan Kompetensi

3. Meningkatnya pemerataan akses pendidikan yang berkualitas

Sasaran Program		Indikator Kinerja	
3.1	Meningkatnya parrtisipasi anak usia 19 tahun ke atas	3.1.1	Persentase peningkatan jumlah mahasiswa baru strata 1
		3.1.2	Persentase Prodi yang memenuhi standar sarana prasarana Perguruan Tinggi
3.2	Meningkatnya pemberian biaya pendidikan bagi anak kurang mampu, daerah afirmasi dan berbakat	3.2.1	Persentase anggaran BOPTN terhadap Total Anggaran
		3.2.2	Persentase mahasiswa penerima PIP Kuliah/Bidikmisi
		3.2.3	Persentase mahasiswa penerima beasiswa PPA
		3.2.4	Persentase Mahasiswa penerima Beasiswa Tahfidz
		3.2.5	Persentase Mahasiswa Penerima Beasiswa Afirmasi (UP4B)
		3.2.6	Jumlah Mahasiswa asing yang menerima beasiswa

INDIKATOR KINERJA UTAMA

		3.2.7	Persentase mahasiswa lulusan S.1 langsung memperoleh beasiswa program Magister lanjut Doktor
--	--	-------	--

4. Meningkatnya kualitas penjaminan mutu pendidikan

Sasaran Program		Indikator Kinerja	
4.1	Meningkatnya standar mutu pendidikan	4.1.1	Persentase program studi yang memenuhi Akreditasi A/Unggul
		4.1.2	Persentase program Studi yang menyelenggarakan Sistem Kampus Merdeka
		4.1.3	Jumlah Program Studi diafirmasi dalam meningkatkan status akreditasi
		4.1.4	Persentase Dosen yang menjadi narasumber Konferensi Nasional maupun Internasional
		4.1.5	Persentase mahasiswa yang mengikuti kompetensi nasional maupun internasional

5. Meningkatnya kualitas tata kelola pendidikan

Sasaran Program		Indikator Kinerja	
5.1	Menguatnya pembiayaan dan efektivitas pemanfaatan anggaran pendidikan	5.1.1	Persentase anggaran PNBP dan PNBP-BLU terhadap seluruh Sumber dana pendidikan

6. Meningkatnya kualitas mental/karakter mahasiswa

Sasaran Program		Indikator Kinerja	
6.1	Meningkatnya kepeloporan dan kesukarelawan an pemuda dan pengembangan pendidikan	6.1.1	Persentase Mahasiswa yang dibina kepeloporan dan kesukarelawan
		6.1.2	Persentase mahasiswa yang mengikuti pembinaan Pramuka

INDIKATOR KINERJA UTAMA

	kepramukaan		
--	-------------	--	--

7. Meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan vokasi

Sasaran Program		Indikator Kinerja	
7.1	Meningkatnya kualitas pendidikan dan pelatihan vokasi berbasis kerjasama dengan dunia kerja/industri	7.1.1	Persentase lulusan prodi vokasi yang terserap di dunia kerja
		7.1.2	Persentase prodi yang bekerjasama dengan dunia kerja/industri
		7.1.3	Jumlah Program Pelatihan Vokasi yang dilakukan
		7.1.4	Jumlah Dosen/Instruktur Program Pendidikan Vokasi yang mengikuti Peningkatan Kompetensi

8. Menghasilkan karya penelitian, karya pengabdian kepada masyarakat berbasis riset dan publikasi ilmiah yang bermutu; dan

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	
8.1	Menguatnya pendidikan tinggi yang berkualitas	8.1.1	Persentase PTK yang memiliki prodi/kelas Internasional
		8.1.2	Persentase lulusan PTK yang bekerja dalam jangka waktu 1 tahun setelah kelulusan
		8.1.3	Persentase artikel ilmiah di jurnal Internasional
		8.1.4	Persentase artikel ilmiah di jurnal Internasional yang disitasi
8.2	Meningkatnya jumlah mahasiswa asing	8.2.1	Persentase mahasiswa asing
8.3	Meningkatnya jumlah lulusan yang diterima di dunia kerja	8.3.1	Persentase lulusan yang langsung bekerja
		8.3.2	Rerata masa tunggu lulusan sebelum memperoleh pekerjaan
8.4	Meningkatnya kualitas prodi berstandar Internasional	8.4.1	Persentase Program Studi yang memenuhi Standar Akreditasi Internasional
8.5	Meningkatnya kualitas dan pemanfaatan penelitian	8.5.1	Persentase hasil penelitian yang memperoleh HAKI
		8.5.2	Persentase hasil penelitian yang menghasilkan hak paten
		8.5.3	Persentase dosen yang memperoleh

INDIKATOR KINERJA UTAMA

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	
8.6	Meningkatnya kualitas lulusan	8.6.1	pendampingan penulisan artikel ilmiah tingkat internasional Rerata lama studi mahasiswa S.1

9. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang efektifitas yang efektif, transparan dan akuntabel.

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	
9.1	Meningkatnya tata kelola organisasi yang efektif dan akuntabel	9.1.1	Persentase tindak lanjut hasil pemeriksaan yang diselesaikan
		9.1.2	Nilai SAKIP
		9.1.3	Persentase keselarasan perencanaan program dan anggaran sesuai renstra
		9.1.4	Nilai capaian kinerja anggaran terhadap pencapaian output belanja
		9.1.5	Penatausahaan BMN yang akuntabel
		9.1.6	Persentase jenis layanan publik yang memiliki SOP

BAB V

PENUTUP

Indikator Kinerja Utama (IKU) di lingkungan instansi pemerintah khususnya di lingkungan UIN Imam Bonjol Padang dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja serta lebih meningkatkan akuntabilitas kinerja masing-masing. Pengukuran Kinerja dilakukan untuk mengelola kinerja agar organisasi dapat mencapai hasil yang baik dan kinerja yang tinggi.

Dengan ditetapkannya Indikator Kinerja Utama secara formal, maka diharapkan akan dapat diperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik, dan lebih berhasil. Informasi yang diperoleh akan dipakai acuan dalam membuat keputusan-keputusan yang dapat memperbaiki kegagalan, mempertahankan keberhasilan dan meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

REKTOR UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
IMAM BONJOL PADANG



EKA PUTRA WIRMAN

