

PEDOMAN INDEKS KINERJA PIMPINAN



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN CURUP

PEDOMAN
INDEKS KINERJA PIMPINAN (IKP)



LEMBAGA PENJAMINAN MUTU
INSTITUT AGAMA ISLAM CURUP
TAHUN 2020

KATA PENGANTAR
REKTOR IAIN CURUP

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan hidayah. Semoga kita senantiasa dalam ridla dan petunjuk hidayah-Nya sehingga segala yang kita lakukan di dunia dapat dimaknai sebagai bentuk ibadah yang ditujukan kepada-Nya. Salawat dan salam semoga terlimpahkan kepada baginda kita Nabi Muhammad SAW.

Pada kesempatan ini, saya mengucapkan syukur Alhamdulillah atas di terbitkannya buku Pedoman Indeks Kinerja Pimpinan (IKP) IAIN Curup pada tahun 2020. Buku ini sangat bermanfaat sebagai acuan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja pimpinan di lingkungan IAIN Curup, sehingga menjamin kelancaran dan efektivitas penyelenggaraan evaluasinya. Hal ini tentunya akan berdampak positif bagi terciptanya penyelenggaraan kegiatan akademik berkualitas di lingkungan IAIN Curup.

Karena itu saya mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) IAIN Curup atas usahanya dalam penerbitan buku ini. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penerbitan buku ini. Semoga langkah positif ini bisa menjadi inspirasi bagi pembenahan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Curup, 11 Juni 2020
Rektor, 



Dr. RAHMAD HIDAYAT, M.Ag., M.Pd
NIP. 19711211 199903 1 004

KATA PENGANTAR
KETUA LPM

Puji syukur kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan inayah-Nya, Buku Pedoman Indeks Kinerja Pimpinan (IKP) IAIN Curup ini dapat disusun. Pedoman ini dibuat berdasarkan tuntutan perundang-undangan yang berlaku, yaitu Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2019 tentang kinerja pegawai negeri sipil. Pedoman ini diharapkan dapat dipahami dan dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait dengan baik penilai maupun yang dinilai.

Secara sistematis, buku pedoman ini terdiri dari beberapa bagian yang meliputi antara lain: bagian pendahuluan, bagian indikator kinerja pimpinan, bagian sistem penilaian dan bagian Penutup. Semua bagian ini dimaksudkan agar pimpinan akademik memahami apa yang harus mereka ketahui dan lakukan sebagai bagian dari tugas dan fungsi masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan dari Tri Darma Perguruan Tinggi.

Dengan selesainya buku ini kami menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada segenap pihak yang turut serta dalam penyusunan pedoman ini. Pedoman ini tentu saja masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan. Oleh karena itu, terhadap saran perbaikan yang disampaikan kami ucapkan terima kasih. Semoga pedoman ini dapat bermanfaat bagi institusi dalam mengembangkan prestasi kerja dan perilaku kerja dari jajaran pimpinan di lingkungan IAIN Curup.

Curup, 18 Mei 2020
Ketua LPM,



Muhammad Amin, S.Ag., M.Pd
NIP. 19690807 200312 1 001



KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
Nomor : 032A /In.34/R/PP.00.9/06/2020

TENTANG

**PEDOMAN INDEKS KINERJA PIMPINAN (IKP)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP**

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

- Menimbang : 1. Bahwa untuk memberikan pedoman pelaksanaan Indeks Kinerja Pimpinan Institut Agama Islam Negeri Curup, sekaligus sebagai alat kontrol bagi kegiatan civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Curup, maka perlu menetapkan Pedoman Indeks Kinerja Pimpinan Institut Agama Islam Negeri Curup tahun 2020.
2. Bahwa pemberlakuan pedoman indeks kinerja pimpinan (IKP) ini perlu ditetapkan melalui Surat Keputusan Rektor;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 Pengganti PP 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2009 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
6. Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Perguruan Tinggi;
7. Permenristekdikti Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
8. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/15447 tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup periode 2018-2022.
9. PMA Nomor 30 Tahun 2018 tentang Ortaker IAIN Curup.
10. PMA Nomor 2 Tahun 2019 tentang Statuta IAIN Curup.
- Memperhatikan : Berdasarkan Permohonan Pembuatan SK Lembaga Penjamin Mutu (LPM)

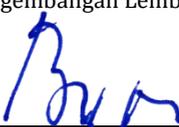
M e m u t u s k a n :

- Menetapkan : **SURAT KEPUTUSAN REKTOR IAIN CURUP TENTANG PEDOMAN INDEKS KINERJA PIMPINAN IAIN CURUP**
- Pertama : Menetapkan dalam keputusan ini sebagai pedoman indeks kinerja pimpinan Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Kedua : Segala sesuatu akan diubah sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan dalam penetapan ini.
- Ketiga : Dokumen ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

DITETAPKAN DI : CURUP
PADA TANGGAL : 11 Juni 2020
REKTOR, *R*


GRAHMAD HIDAYAT *11*

LEMBAR PENGESAHAN

Disiapkan Oleh Ketua Lembaga Penjamin Mutu	Diperiksa Oleh Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
	
Muhammad Amin, S. Ag., M. Pd NIP. 19690807 200312 1 001	Dr. Beni Azwar, M.Pd., Kons. NIP. 19670424 199203 1 003
Disahkan Oleh: Rektor	
	
Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd. NIP. 19711211 199903 1 004	

PEDOMAN INDEKS KINERJA PIMPINAN (IKP)	Tanggal Revisi	
	Tanggal Berlaku	

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Kata Pengantar Rektor	ii
Kata Pengantar Ketua LPM	iii
SK Rektor	iv
Daftar Isi	v
BAB I : Pendahuluan	1
A. Dasar Pemikiran	1
B. Landasan Hukum	2
C. Tujuan IKP	3
D. Penjelasan Konsep atau Istilah	3
BAB II : Indikator Kinerja Pimpinan (IKP)	5
A. Ruang Lingkup Indikator Kinerja	5
B. Indikator Kinerja Pimpinan Institut	5
1. Indikator Kinerja Rektor	5
2. Indikator Kinerja Pembantu Rektor	12
C. Indikator Kinerja Pimpinan Fakultas	19
1. Indikator Kinerja Dekan	19
2. Indikator Kinerja Wakil Dekan	21
D. Indikator Kinerja Pimpinan Pascasarjana	24
1. Indikator Kinerja Direktur Pascasarjana	24
2. Indikator Kinerja Wakil Direktur Pascasarjana	27
BAB III : Sistem Penilaian IKP	31
A. Prinsip Evaluasi IKP	31
B. Pengelola/Penilai IKP	31
C. Waktu/Periode Evaluasi IKP	32
D. Prosedur Evaluasi IKP	32
E. Sistem Skoring atau Indexing	32
BAB V: Penutup	34
Lampiran	

BAB I PENDAHULUAN

A. Dasar Pemikiran

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Unsur kepemimpinan terdiri atas sub-sub unsur sebagai berikut:

1. Menguasai bidang tugasnya;
2. Mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat;
3. Mampu mengemukakan pendapat dengan jelas kepada orang lain;
4. Mampu menentukan prioritas dengan tepat
5. Bertindak tegas dan tidak memihak;
6. Memiliki perilaku kerja, dimana setiap tindakan yang seharusnya dilakukan dan atau tidak dilakukan adalah sejalan dan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.
7. Memberikan teladan baik kepada bawahan;
8. Berusaha memupuk dan mengembangkan kerjasama baik ke atas, ke samping maupun ke bawah;
9. Mengetahui kemampuan dan batas kemampuan bawahan;
10. Berusaha menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas; Memperhatikan dan mendorong kemajuan bawahan: Bersedia mempertimbangkan saran-saran bawahan

Pemimpin adalah pemeran utama atau tokoh sentral dalam sebuah institusi pendidikan tinggi. Rektor dan jajarannya adalah kunci dan penentu maju mundurnya sebuah perguruan tinggi. Keberhasilan dan kemunduran itu sangat terkait erat dengan kinerja yang dimiliki atau ditunjukkan oleh pemimpin di suatu perguruan tinggi. Oleh karena itu kinerja pimpinan itu perlu dimonitor, dievaluasi atau dinilai untuk mengukur tingkat ketercapaian dan keberhasilannya. Untuk itu dibutuhkan untuk merancang dan menyusun indeks kinerja pimpinan (IKP).

Indeks kinerja adalah instrumen atau alat dalam yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, tentu kita memerlukan instrumen yang tersusun dengan baik dan berkualitas. Melalui kendaraan tersebut, kita bisa mengetahui sudah sampai dimana kita, apakah sudah dekat atau masih jauh dengan tujuan yang akan dicapai. Namun, agar kendaraan tersebut berjalan dengan baik, tentu kita juga harus memiliki pengemudi yang profesional. Pengemudi yang profesional adalah pengemudi yang berbudaya, dia akan dapat mengakselerasi kendaraan, namun tetap menjaga *attitude* sehingga tidak melanggar peraturan. Indikator kinerja yang berkualitas dan implementasi budaya adalah komponen yang akan saling melengkapi dalam mempercepat pencapaian tujuan institusi atau organisasi.

B. Landasan hukum

Landasan hukum pelaksanaan Indeks Kinerja Pimpinan (IKP) di lingkungan IAIN Curup adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan;
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan dan Pengelolaan Pendidikan;
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2010 tentang Penyelenggaraan dan Pengelolaan Pendidikan;
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor

- 17 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan dan Pengelolaan Pendidikan;
8. Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi.
 9. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
 10. Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
 11. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup;
 12. Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2019 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup;

C. Tujuan IKP

Indeks Kinerja Pimpinan (IKP) bagi pimpinan IAIN Curup bertujuan untuk:

1. Mengetahui tingkat capaian dan prestasi kerja dalam melaksanakan sasaran kerja yang sudah direncanakan atau ditetapkan;
2. Mengetahui tingkat realisasi kerja dari pimpinan dalam mengelola perguruan tinggi dalam rangka mencapai tujuan Tridharma Perguruan Tinggi.
3. Mengetahui tingkat kredibilitas dan sekaligus akuntabilitas dari hasil pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pimpinan Perguruan Tinggi;
4. Menciptakan budaya mutu kerja pimpinan;

D. Penjelasan Konsep atau Istilah

1. Indeks adalah parameter atau alat penilaian yang berupa pemberian angka ataupun prediket tertentu berdasarkan indikator yang telah ditetapkan atau dirumuskan
2. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pimpinan sesuai dengan sasaran kerja yang diperoleh sebagian, sesuai

atau melebihi target. Konsep ini terkait erat dengan istilah seperti “penyelesaian, pencapaian, realisasi atau pemenuhan.

3. Indikator kinerja ukuran keberhasilan, capaian atau prestasi yang diperoleh setiap pimpinan berdasarkan target yang telah ditetapkan. Istilah ini mengacu pada alat ukur untuk menggambarkan tingkatan capaian suatu sasaran/target yang telah ditetapkan. Dalam pedoman ini istilah indikator dapat merupakan variabel kuantitatif atau kualitatif
4. Target kerja adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan. Dalam pedoman ini yang dimaksud adalah target sebagaimana yang tertera dalam perjanjian kinerja pimpinan.
5. Penilaian kinerja adalah perbandingan realisasi kerja dengan target kerja berdasarkan perjanjian kinerja (perkin) yang telah ditandatangani. Penilaian disini adalah proses membandingkan tujuan yang ingin dicapai pada waktu yang telah ditentukan *via* perkembangan pencapaian yang sedang diamati pada suatu waktu, berdasarkan dengan sasaran kerja yang telah tertuang dalam perjanjian kinerja pimpinan.
6. Pimpinan adalah pejabat yang ditugaskan pada satuan atau tingkat tertentu. Dalam pedoman ini yang maksud adalah pejabat tingkat institut dan pejabat tingkat fakultas.

BAB II

INDIKATOR KINERJA PIMPINAN

Indikator adalah alat ukur untuk menggambarkan tingkatan capaian suatu sasaran/target yang telah ditetapkan, sebagaimana telah disebutkan pada bagian pendahuluan. Indikator kinerja dapat merupakan variabel kuantitatif atau kualitatif. Adapun indikator kinerja adalah ukuran mengenai masukan, kegiatan, keluaran, hasil dan dampak dari kegiatan-kegiatan pimpinan.

A. Ruang Lingkup Indikator

Dalam kaitannya dengan kinerja, dikenal beberapa jenis indikator. Jenis-jenis indikator tersebut secara hierarkis adalah

- Indikator Input, yaitu mengukur jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan.
- Indikator Output, yaitu mengukur keluaran yang langsung dihasilkan dari suatu pelaksanaan kegiatan
- Indikator Outcome, yaitu mengukur capaian dari berbagai kegiatan dalam suatu program yang telah selesai dilaksanakan. Mencerminkan berfungsinya keluaran berbagai kegiatan pada jangka menengah
- Indikator Impact, yaitu menunjukkan pengaruh, baik positif maupun negatif, yang ditimbulkan dari pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan asumsi yang telah digunakan

B. Indikator Kinerja Pimpinan Institut

1. Indikator Kinerja Rektor

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya pemerataan	Jumlah mahasiswa baru yang diterima Orang

	akses Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Jumlah mahasiswa penerima bidikmisi Orang
		Jumlah mahasiswa penerima beasiswa prestasi dan akademik Orang
		Jumlah mahasiswa penerima beasiswa hasil kerjasama dengan lembaga/dunia usaha Orang
2.	Meningkatnya kualitas layanan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Kualitas dan skor akreditasi institusi	
		Persentase program studi terakreditasi A	... %
		Persentase program studi terakreditasi A	... %
		Jumlah program studi yang menerapkan kurikulum KKNI prodi
		Rata-rata lama studi mahasiswa S. 1 semester
		Rata-rata indeks prestasi kumulatif mahasiswa S. 1	
		Jumlah jurnal nasional terakreditasi yang dilanggan jurnal
		Jumlah jurnal internasional yang dilanggan jurnal
		Jumlah tenaga pendidik yang sesuai dengan bidang semakin mendekati rasio ideal	... : ...
		Rata-rata lama studi mahasiswa S.2	... semester
3.	Meningkatnya	Jumlah ruang kuliah dalam	... ruang

	kualitas sarana prasarana Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	kondisi baik (memenuhi standar)	
		Jumlah laboratorium dengan sarana prasarana memenuhi standar	... lab
		Jumlah koleksi buku di perpustakaan	... eks
		Ketersedian e-library	Ya/tidak
		Jumlah ruang unit kegiatan mahasiswa	... ruang
		Rasio luas ruang kerja dosen	... m ²
		Rasio luas ruang baca dengan jumlah perpustakaan	... m ²
		Rasio luas ruang ibadah dengan jumlah civitas akademika	... m ²
4.	Meningkatnya kualitas dan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Persentase dosen berkualifikasi pendidikan S. 3	... %
		Persentase dosen bersertifikat pendidik	... %
		Jumlah guru besar	... orang
		Jumlah tenaga kependidikan penerima beasiswa S. 2	... orang
		Jumlah dosen yang mengikuti forum ilmiah tingkah internasional	... orang
		Jumlah tenaga kependidikan yang tersertifikasi (Laboratorium, pustakawan dan arsiparis)	... orang

		Tenaga kependidikan yang mengikuti kegiatan pengembangan profesionalitas bertambah	... orang
		Frekuensi kegiatan seminar/workshop/diskusi ilmiah meningkat	... kegiatan
		Indeks kepuasan masyarakat	...
5.	Meningkatnya kualitas hasil penelitian/riset pendidikan tinggi keagamaan Islam	Jumlah riset/penelitian yang dilaksanakan	... dokumen
		Jumlah publikasi pada jurnal terakreditasi nasional	... artikel
		Jumlah publikasi pada jurnal terakreditasi internasional	... artikel
		Jumlah Hak Kekayaan Intelektual (HKI) yang didaftarkan	... HKI
		Jumlah jurnal terakreditasi nasional yang dimiliki	... Jurnal
6.	Meningkatnya relevansi dan daya saing Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Jumlah mahasiswa penerima beasiswa pada prodi Pendidikan Agama Islam	... orang
		Jumlah mahasiswa yang mengikuti program pemagangan ke dunia usaha/dunia industri	... orang
		Jumlah pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan	... kegiatan
		Persentase lulusan yang langsung bekerja	... %
		Jumlah penelitian/riset	...

		yang bekerjasama dengan dunia usaha/dunia industri	dokumen
		Jumlah MoU dengan lembaga Internasional	... lembaga
		Jumlah mahasiswa peraih emas tingkat nasional dan internasional	... orang
		Jumlah MoU dengan lembaga lokal	... lembaga
		Jumlah MoU dengan lembaga nasional	... lembaga
		Tindak lanjut MoU dengan lembaga lokal dan lembaga nasional	... %
		Tindak lanjut MoU dengan lembaga lokal dan lembaga internasional	... %
7.	Meningkatnya tata kelola kelembagaan dan otonomi Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Ketersediaan Rencana Pengembangan/ Renstra/ RKT	Ya/ tidak
		Persentase ketersediaan volume output dalam RKA-KL	.. %
		Persentase capaian kinerja anggaran dalam aplikasi SMART-DIA	... %
		Jumlah SOP yang dihasilkan	... SOP
		Persentase penurunan nominal temuan audit BPK	... %
		Persentase peningkatan target PNBPN tahun 2020	... %
		Jumlah kemitraan dalam	...

		pendanaan PTKIN dengan pemerintah dan industri	lembaga
		Opini auditor eksternal	WTP

2. Indikator Kinerja Wakil Rektor

- Wakil Rektor 1

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya pemerataan akses Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Jumlah mahasiswa baru yang diterima Orang
		Jumlah mahasiswa penerima bidikmisi Orang
		Jumlah mahasiswa penerima beasiswa prestasi dan akademik Orang
		Jumlah mahasiswa penerima beasiswa hasil kerjasama dengan lembaga/dunia usaha Orang
2.	Meningkatnya kualitas layanan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Kualitas dan skor akreditasi institusi	
		Persentase program studi terakreditasi A	... %
		Persentase program studi terakreditasi A	... %
		Jumlah program studi yang menerapkan kurikulum KKNI prodi
		Rata-rata lama studi mahasiswa S. 1 semester
		Rata-rata indeks prestasi kumulatif mahasiswa S. 1	
		Jumlah jurnal nasional jurnal

		terakreditasi yang dilanggan	
		Jumlah jurnal internasional yang dilanggan	... jurnal
		Jumlah tenaga pendidik yang sesuai dengan bidang semakin mendekati rasio ideal	... : ...
		Rata-rata lama studi mahasiswa S.2	... semester
3.	Meningkatnya kualitas sarana prasarana Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Jumlah ruang kuliah dalam kondisi baik (memenuhi standar)	... ruang
		Jumlah laboratorium dengan sarana prasarana memenuhi standar	... lab
		Jumlah koleksi buku di perpustakaan	... eks
		Ketersedian e-library	Ya/tidak
		Jumlah ruang unit kegiatan mahasiswa	... ruang
		Rasio luas ruang kerja dosen	... m ²
		Rasio luas ruang baca dengan jumlah perpustakaan	... m ²
		Rasio luas ruang ibadah dengan jumlah civitas akademika	... m ²
4.	Meningkatnya kualitas dan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan	Persentase dosen berkualifikasi pendidikan S. 3	... %
		Persentase dosen bersertifikat pendidik	... %
		Jumlah guru besar	... orang

	Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Jumlah tenaga kependidikan penerima beasiswa S. 2	... orang
		Jumlah dosen yang mengikuti forum ilmiah tingkah internasional	... orang
		Jumlah tenaga kependidikan yang tersertifikasi (Laboratorium, pustakawan dan arsiparis)	... orang
		Tenaga kependidikan yang mengikuti kegiatan pengembangan profesionalitas bertambah	... orang
		Frekuensi kegiatan seminar/workshop/diskusi ilmiah meningkat	... kegiatan
		Indeks kepuasan masyarakat	...
5.	Meningkatnya kualitas hasil penelitian/riset pendidikan tinggi keagamaan Islam	Jumlah riset/penelitian yang dilaksanakan	... dokumen
		Jumlah publikasi pada jurnal terakreditasi nasional	... artikel
		Jumlah publikasi pada jurnal terakreditasi internasional	... artikel
		Jumlah Hak Kekayaan Intelektual (HKI) yang didaftarkan	... HKI
		Jumlah jurnal terakreditasi nasional yang dimiliki	... Jurnal
6.	Meningkatnya relevansi dan daya saing	Jumlah mahasiswa penerima beasiswa pada prodi Pendidikan Agama	... orang

	Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Islam	
		Jumlah mahasiswa yang mengikuti program pemagangan ke dunia usaha/dunia industri	... orang
		Jumlah pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan	... kegiatan
		Persentase lulusan yang langsung bekerja	... %
		Jumlah penelitian/riset yang bekerjasama dengan dunia usaha/dunia industri	... dokumen
		Jumlah MoU dengan lembaga Internasional	... lembaga
		Jumlah mahasiswa peraih emas tingkat nasional dan internasional	... orang
		Jumlah MoU dengan lembaga lokal	... lembaga
		Jumlah MoU dengan lembaga nasional	... lembaga
		Tindak lanjut MoU dengan lembaga lokal dan lembaga nasional %
		Tindak lanjut MoU dengan lembaga lokal dan lembaga internasional %
		7.	Meningkatnya tata kelola kelembagaan dan otonomi Pendidikan Tinggi Keagamaan
Persentase ketersediaan volume output dalam RKA-KL	.. %		
Persentase capaian kinerja	... %		

	Islam	anggaran dalam aplikasi SMART-DIA	
		Jumlah SOP yang dihasilkan	... SOP
		Persentase penurunan nominal temuan audit BPK	... %
		Persentase peningkatan target PNBPN tahun 2020	... %
		Jumlah kemitraan dalam pendanaan PTIKIN dengan pemerintah dan industri	... lembaga
		Opini auditor eksternal	WTP

- Wakil Rektor 2

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya pemerataan akses Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Peringkat A pada prodi yang reakreditasi pada tahun 2020	... prodi
		Peringkat B pada prodi yang reakreditasi pada tahun 2020	... prodi
		Ketersediaan sistem Teknologi Informasi dan komunikasi	Ya/ Tidak
2.	Meningkatnya kualitas layanan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Jumlah ruang kuliah dalam kondisi baik (memenuhi standar)	... ruang
		Jumlah laboratorium dengan sarana prasarana memenuhi standar	... Lab
		Jumlah ruang unit kegiatan	... ruang

		mahasiswa	
		Rasio luas ruang kerja dosen	... m ²
		Rasio luas ruang baca dengan jumlah pemustaka	... m ²
		Rasio luas ruang ibadah dengan jumlah civitas akademika	... m ²
		Ketersediaan e-library	Ya/tidak
3.	Meningkatnya kualitas dan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Jumlah tenaga kependidikan yang tersertifikasi (laboran, pustakawan dan arsiparis)	... orang
		Tenaga kependidikan yang mengikuti kegiatan pengembangan profesionalitas bertambah	... orang
4.	Meningkatnya tata kelola kelembagaan dan otonomi Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Ketersediaan Renstra	Ya/ tidak
		Persentase ketercapaian volume output dalam RKA-KL	... %
		Persentase capaian kinerja anggaran dalam aplikasi SMART-DIA	... %
		Jumlah SOP yang dihasilkan	... SOP
		Persentase penurunan nominal temuan audit BPK	... %
		Nilai nominal temuan audit BPK dan Irjen nihil	... %
		Persentase peningkatan target PNPB tahun 2020	... %

		Persentase pendapatan PNBP terhadap layanan operasional	... %
		Realisasi PNBP BLU	Rp.
		Realisasi PNBP BLU yang berasal dari Optimalisasi aset dan kerjasama BLU	Rp.
		Realisasi anggaran	%
		Modernisasi pengelolaan keuangan BLU	%
		Ketersediaan sistem teknologi informasi dan komunikasi	Ya/ tidak
		Indeks kepuasan masyarakat (skala 4)	...
		Ketersediaan lembaga dewan penegakan kode etik dosen dan tenaga kependidikan	Ya/ tidak
		Indeks kepuasan layanan manajemen terhadap para pemangku kepentingan (skala 4)	...
		Opini auditor eksternal	WTP

- Wakil Rektor 3

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya pemerataan akses Pendidikan Tinggi	Peringkat A pada prodi yang reakreditasi pada tahun 2020	... prodi
		Peringkat B pada prodi yang reakreditasi pada	... prodi

	Keagamaan Islam	tahun 2020	
		Ketersediaan sistem Teknologi Informasi dan komunikasi	Ya/ Tidak
2.	Meningkatnya kualitas layanan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Jumlah ruang kuliah dalam kondisi baik (memenuhi standar)	... ruang
		Jumlah laboratorium dengan sarana prasarana memenuhi standar	... Lab
		Jumlah ruang unit kegiatan mahasiswa	... ruang
		Rasio luas ruang kerja dosen	... m ²
		Rasio luas ruang baca dengan jumlah pemustaka	... m ²
		Rasio luas ruang ibadah dengan jumlah civitas akademika	... m ²
		Ketersediaan e-library	Ya/tidak
3.	Meningkatnya kualitas dan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Jumlah tenaga kependidikan yang tersertifikasi (laboran, pustakawan dan arsiparis)	... orang
		Tenaga kependidikan yang mengikuti kegiatan pengembangan profesionalitas bertambah	... orang
4.	Meningkatnya tata kelola kelembagaan dan otonomi	Ketersediaan Renstra	Ya/ tidak
		Persentase ketercapaian volume output dalam RKA-KL	... %

Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Persentase capaian kinerja anggaran dalam aplikasi SMART-DIA	... %
	Jumlah SOP yang dihasilkan	... SOP
	Persentase penurunan nominal temuan audit BPK	... %
	Nilai nominal temuan audit BPK dan Irjen nihil	... %
	Persentase peningkatan target PNBPN tahun 2020	... %
	Persentase pendapatan PNBPN terhadap layanan operasional	... %
	Realisasi PNBPN BLU	Rp.
	Realisasi PNBPN BLU yang berasal dari Optimalisasi aset dan kerjasama BLU	Rp.
	Realisasi anggaran	%
	Modernisasi pengelolaan keuangan BLU	%
	Ketersediaan sistem teknologi informasi dan komunikasi	Ya/ tidak
	Indeks kepuasan masyarakat (skala 4)	...
	Ketersediaan lembaga dewan penegakan kode etik dosen dan tenaga kependidikan	Ya/ tidak
	Indeks kepuasan layanan manajemen terhadap para pemangku kepentingan (skala 4)	...
Opini auditor eksternal	WTP	

C. Indikator Kinerja Pimpinan Fakultas

1. Indikator Kinerja Dekan

No	Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatnya pemerataan akses Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Peringkat A pada prodi yang reakreditasi pada tahun 2020	... prodi
		Peringkat B pada prodi yang reakreditasi pada tahun 2020	... prodi
		Ketersediaan sistem Teknologi Informasi dan komunikasi	Ya/ Tidak
2.	Meningkatnya kualitas layanan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Jumlah ruang kuliah dalam kondisi baik (memenuhi standar)	... ruang
		Jumlah laboratorium dengan sarana prasarana memenuhi standar	... Lab
		Jumlah ruang unit kegiatan mahasiswa	... ruang
		Rasio luas ruang kerja dosen	... m ²
		Rasio luas ruang baca dengan jumlah pemustaka	... m ²
		Rasio luas ruang ibadah dengan jumlah civitas akademika	... m ²
		Ketersediaan e-library	Ya/tidak
3.	Meningkatnya kualitas dan kualifikasi	Jumlah tenaga kependidikan yang tersertifikasi (laboran, pustakawan dan arsiparis)	... orang

	pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Tenaga kependidikan yang mengikuti kegiatan pengembangan profesionalitas bertambah	... orang
4.	Meningkatnya tata kelola kelembagaan dan otonomi Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam	Ketersediaan Renstra	Ya/ tidak
		Persentase ketercapaian volume output dalam RKA-KL	... %
		Persentase capaian kinerja anggaran dalam aplikasi SMART-DIA	... %
		Jumlah SOP yang dihasilkan	... SOP
		Persentase penurunan nominal temuan audit BPK	... %
		Nilai nominal temuan audit BPK dan Irjen nihil	... %
		Persentase peningkatan target PNBPN tahun 2020	... %
		Persentase pendapatan PNBPN terhadap layanan operasional	... %
		Realisasi PNBPN BLU	Rp.
		Realisasi PNBPN BLU yang berasal dari Optimalisasi aset dan kerjasama BLU	Rp.
		Realisasi anggaran	%
		Modernisasi pengelolaan keuangan BLU	%
		Ketersediaan sistem teknologi informasi dan	Ya/ tidak

		komunikasi	
		Indeks kepuasan masyarakat (skala 4)	...
		Ketersediaan lembaga dewan penegakan kode etik dosen dan tenaga kependidikan	Ya/ tidak
		Indeks kepuasan layanan manajemen terhadap para pemangku kepentingan (skala 4)	...
		Opini auditor eksternal	WTP

2. Indikator Kinerja Wakil Dekan

- Indikator Kinerja Wakil Dekan 1

No	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target
1	Tercapainya Kualitas dan Kepuasan Mahasiswa	Indeks kepuasan mahasiswa terhadap Kinerja Dosen (skala 5)	...
		Mahasiswa lulus tepat waktu dengan IPK minimal 3,00	... %
		Persentase lulusan yang memiliki pola pikir non-dikotomik dan perilaku yang mencerminkan keberagaman (Islam) moderat dan kesadaran terhadap kearifan lokal.	... %
		Indeks kepuasan mahasiswa terhadap kebebasan mimbar (1-5)	...

2	Tercapainya Kepuasan Pengguna	Tingkat kepuasan pemberi kerja (<i>employer</i>) terhadap lulusan	...
3	Tercapainya Kemanfaatan Penelitian	Jumlah penelitian terpublikasi di jurnal nasional terakreditasi	...
		Jumlah penelitian terpublikasi di jurnal bereputasi internasional	...
		Jumlah <i>joint research</i> di antara 500 Universitas terkemuka	...
		Jumlah penelitian yang mendapatkan HAKI/Paten/Penghargaan	...
4	Meningkatnya Kualitas Akademik	Rata-rata skor akreditasi prodi/jurusan	...
		Prosentase peningkatan jumlah mahasiswa S2 (pascasarjana)	... %
		Jumlah mahasiswa asing	...
		Jumlah Dosen asing	...
		Jumlah prodi yang berafiliasi internasional	...
5	Tersedianya Kualitas Tenaga Pendidik	Persentase dosen yang bergelar doktor dibandingkan dengan total jumlah dosen tetap (PNS dan BLU)	... %

- Indikator Kinerja Wakil Dekan 2

No	Sasaran Kinerja	Indikator Kinerja	Target
1	Tercapainya Kualitas dan Kepuasan Mahasiswa	Indeks kepuasan mahasiswa terhadap Kinerja Dosen (skala 5)	...
		Mahasiswa lulus tepat waktu dengan IPK minimal 3,00	... %
		Persentase lulusan yang memiliki pola pikir non-dikotomik dan perilaku yang mencerminkan keberagaman (Islam) moderat dan kesadaran terhadap kearifan lokal.	... %
		Indeks kepuasan mahasiswa terhadap kualitas layanan (1-5)	...
2	Tercapainya Kemanfaatan Penelitian	Jumlah <i>joint research</i> dengan di antara 500 Universitas terkemuka	...
3	Meningkatnya Kualitas Akademik	Rasio Dosen dengan mahasiswa	... : ...
		Jumlah mahasiswa asing	...
		Jumlah Dosen asing	...
4	Meningkatnya Efektifitas Manajemen Administrasi	Persentase implementasi SOP yang memenuhi standar	... %
5	Tersedianya Kualitas Tenaga Pendidik	Persentase dosen yang bergelar doktor dibandingkan dengan total jumlah dosen tetap (PNS	... %

		dan Tetap BLU)	
		Persentase kenaikan jabatan fungsional dosen	... %
6	Tersedianya Kualitas Tenaga Kependidikan	Persentase pegawai yang mencapai Nilai Kinerja minimal 90	... %
7	Meningkatnya Penerimaan	Jumlah penerimaan dari hasil kerja sama	... %
8	Tercapainya <i>Good University Governance</i> dalam Pengelolaan Keuangan	Persentase penyerapan anggaran non PNBP	... %

D. Indikator Kinerja Pimpinan Pascasarjana

1. Indikator Kinerja Direktur Pascasarjana

NO	Sasaran Strategis	Uraian Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target
(1)	(2)	(4)	(5)
1	Tercapainya Kualitas dan Kepuasan Mahasiswa Pascasarjana	Indeks kepuasan mahasiswa terhadap Kinerja Dosen (skala 5)	4.0
		Mahasiswa Program Magister lulus tepat waktu dengan IPK minimal 3,5	60%
		Mahasiswa Program Doktor lulus tepat waktu dengan IPK minimal 3,5	50%

N O	Sasaran Strategis	Uraian Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target
(1)	(2)	(4)	(5)
		Persentase jumlah mahasiswa penerima beasiswa	5%
		Jumlah prestasi kegiatan/kompetisi mahasiswa berskala nasional	10
		Jumlah prestasi/partisipasi mahasiswa pada berbagai kegiatan/kompetisi berskala internasional	3
		Indeks kepuasan mahasiswa terhadap kualitas layanan (1-5)	3.5
		Indeks kepuasan mahasiswa terhadap kebebasan mimbar (1-5)	4.0
2	Tercapainya Kepuasan Pengguna	Tingkat kepuasan pemberi kerja (<i>employer</i>) terhadap lulusan	3.2
		Persentase jumlah mitra yang bekerjasama lebih dari 3 tahun	50%
3	Tercapainya Kemanfaatan Penelitian	Jumlah penelitian terpublikasi di jurnal nasional terakreditasi	8
		Jumlah penelitian terpublikasi di jurnal bereputasi internasional	3

N O	Sasaran Strategis	Uraian Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target
(1)	(2)	(4)	(5)
4		Jumlah <i>join research</i> dengan di antara 500 Universitas terkemuka	2
		Jumlah karya ilmiah yang mendapatkan HAKI/Paten/Penghargaan	3
	Meningkatnya Kualitas Akademik	Rasio Dosen dengan mahasiswa	1:30
		Rata-rata skor akreditasi prodi	350
		Prosentase peningkatan jumlah mahasiswa S2 dari wisudawan ber IPK 3,5 ke atas	10%
		Jumlah mahasiswa asing	10
		Jumlah Dosen asing	1
Persentase ketersediaan database alumni 5 tahun terakhir	50%		
5	Meningkatnya Efektifitas Manajemen Administrasi	Persentase implementasi SOP yang memenuhi standar	100%
		Penambahan jumlah dosen tetap (PNS dan DTB-PNS)	20%
6	Tersedianya Kualitas Tenaga	Persentase kenaikan jabatan fungsional dosen	10,6%

N O	Sasaran Strategis	Uraian Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target
(1)	(2)	(4)	(5)
	Pendidik		
7	Tersedianya Kualitas Tenaga Kependidikan	Persentase pegawai yang mencapai Nilai Indeks Kinerja minimal 90	75%
8	Meningkatnya Penerimaan	Jumlah penerimaan dari hasil kerja sama	20%
9	Tercapainya <i>Good University Governance</i> dalam Pengelolaan Keuangan	Persentase penyerapan anggaran non PNBP	89%

2. Indikator Kinerja Asisten Direktur Pascasarjana

N O	Sasaran Kinerja	Uraian Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target
(1)	(2)	(4)	(5)
1	Tercapainya Kualitas dan Kepuasan Mahasiswa Pascasarjana	Indeks kepuasan mahasiswa terhadap Kinerja Dosen (skala 5)	4.0
		Mahasiswa Program Magister lulus tepat waktu dengan IPK minimal 3,5	60%

N O	Sasaran Kinerja	Uraian Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target
(1)	(2)	(4)	(5)
		Mahasiswa Program Doktor lulus tepat waktu dengan IPK minimal 3,5	50%
		Persentase jumlah mahasiswa penerima beasiswa	5%
		Jumlah prestasi kegiatan/kompetisi mahasiswa berskala nasional	10
		Jumlah prestasi/partisipasi mahasiswa pada berbagai kegiatan/kompetisi berskala internasional	3
		Indeks kepuasan mahasiswa terhadap kualitas layanan (1-5)	3.5
		Indeks kepuasan mahasiswa terhadap kebebasan mimbar (1-5)	4.0
2	Tercapainya Kepuasan Pengguna	Tingkat kepuasan pemberi kerja (<i>employer</i>) terhadap lulusan	3.2
		Persentase jumlah mitra yang bekerjasama lebih dari 3 tahun	50%
3	Tercapainya Kemanfaatan Penelitian	Jumlah penelitian terpublikasi di jurnal nasional terakreditasi	8

N O	Sasaran Kinerja	Uraian Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target
(1)	(2)	(4)	(5)
4	Meningkatnya Kualitas Akademik	Jumlah penelitian terpublikasi di jurnal bereputasi internasional	3
		Jumlah <i>join research</i> dengan di antara 500 Universitas terkemuka	2
		Jumlah karya ilmiah yang mendapatkan HAKI/Paten/Penghargaan	2
		Rasio Dosen dengan mahasiswa	1:30
		Rata-rata skor akreditasi prodi	350
		Prosentase peningkatan jumlah mahasiswa S2 dari wisudawan ber IPK 3,5 ke atas	10%
		Jumlah mahasiswa asing	10
		Jumlah Dosen asing	1
5	Meningkatnya Efektifitas Manajemen Administrasi	Persentase implementasi SOP yang memenuhi standar	100%
		Penambahan jumlah dosen tetap (PNS dan BLU)	20%

N O	Sasaran Kinerja	Uraian Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target
(1)	(2)	(4)	(5)
6	Tersedianya Kualitas Tenaga Pendidik	Persentase kenaikan jabatan fungsional dosen	10,6%
7	Tersedianya Kualitas Tenaga Kependidikan	Persentase pegawai yang mencapai Nilai Indeks Kinerja minimal 90	75%
8	Meningkatnya Penerimaan	Jumlah penerimaan dari hasil kerja sama	20%
9	Tercapainya <i>Good University Governance</i> dalam Pengelolaan Keuangan	Persentase penyerapan anggaran non PNBP	89%

BAB III

SISTEM PENILAIAN DAN SKORING

A. Prinsip Evaluasi IKP

Penilaian kinerja pimpinan (IKP) dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip berikut ini:

1. Objektif
2. Terukur
3. Akuntabel
4. Partisipatif
5. Transparan

B. Pengelola atau Penilai IKP

Pengelola atau penilai IKP pimpinan adalah lembaga Satuan Pengawas Internal (SPI) IAIN Curup. Sebagai organ pengawas internal, SPI bertugas dan bertanggung jawab dalam hal terlaksananya proses penilaian kinerja pimpinan berdasarkan mekanisme dan pedoman yang telah ditetapkan. Dalam teknis pelaksanaannya, pelaksanaan IKP ini dikordinir oleh koordinator divisi (kordiv) Sumber Daya Manusia, sebagai salah satu tugas dan fungsi yang diemban, sebagaimana termaktub dalam Pedoman Satuan Pengawas Internal (SPI) IAIN Curup.

Adapun uraian tugas Pengelola IKP adalah sebagai berikut:

1. Kepala SPI mengkoordinasikan secara keseluruhan pelaksanaan kegiatan IKP.
2. Melaporkan hasil kegiatan IKP kepada Rektor.
3. Sekretaris SPI Melakukan kegiatan administrasi pelaksanaan kegiatan IKP.
4. Koordinator bidang SDM menyusun dan mengkoordinasi instrumen skoring IKP.
5. Staf administrasi SPI Membantu sekretaris dalam kegiatan administrasi dan dokumentasi kegiatan IKP, membantu merekap skor dan hasil penilaian IKP baik level institut maupun fakultas

6. Kepala SPI, Sekretaris dan koordiv secara bersama sama melakukan reuiu dan supervisi dalam rangka mengumpulkan data capaian kinerja pimpinan

C. Waktu Penilaian IKP

Penilaian kinerja pimpinan (IKP) paling cepat dilakukan setiap akhir bulan Desember pada tahun berjalan dan selambat-lambatnya akhir bulan Januari tahun berikutnya. Dengan kata lain, jangka waktu penilaian adalah mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan.

D. Prosedur Penilaian

Adapun mekanisme dan rincian pelaksanaan penilaian IKP adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan di setiap tingkatan membuat, menyusun dan menandatangani perjanjian kinerja (perkin) dengan mencantumkan target kinerja yang tercakup di dalamnya kinerja utama dan kinerja tambahan
2. Pimpinan di setiap tingkatan merealisasikan perjanjian kinerja atau rencana kerja tahunan dalam satu tahun berjalan
3. Pengelola atau Penilai kinerja melakukan pengumpulan data dengan cara melakukan reuiu perkin, penelusuran dokumen dan interview
4. Pengeloa atau Penilai kinerja menghitung atau membuat skoring dari realisasi kinerja berdasarkan indeks skoring yang telah ditetapkan
5. Pengelola atau penilai kinerja menyampaikan hasil penilaian berserta rekomendasi kepada rektor IAIN Curup

E. Sistem Skoring atau Indexing

Penilaian kinerja pimpinan yang diskoring/diindeks dalam kegiatan IKP ini difokuskan pada tingkat capai sebagaimana tersebut dalam indikator kinerja dan target yang telah dikemukakan sebelumnya.

Tingkat capaian dinyatakan dalam angka dan peringkat dengan menggunakan skala likert. Pedoman skoring dan peringkatnya adalah sebagai berikut:

- amat baik = 91 – 100
- baik = 76-90
- cukup = 61-75
- sedang = 51-60
- kurang = 50 ke bawah

Nilai untuk masing-masing unsur penilaian atau indikator kinerja dari pelaksanaan pekerjaan atau tugas pimpinan adalah rata-rata dari nilai sub-sub unsur penilaian. Setiap unsur penilaian ditentukan dulu nilainya dengan angka, kemudian ditentukan nilai sebutannya. Misalnya, indikator keinerjanya adalah delapan (8) penelitian terpublikasi di jurnal nasional terakreditasi, maka dibuat poin sebagai berikut:

- 4 = realisasi tercapai melebihi target
- 3 = realisasi tercapai sesuai target
- 2 = realisasi tercapai hanya lebih dari separo target
- 1 = realisasi tercapai kurang dari separo target

Untuk mencapai objektivitas dan akuntabilitas, selanjutnya perlu dibuat instrumen penilaian berdasarkan pedoman skoring yang terdapat dalam buku pedoman ini. Untuk membuat instrumen ini adalah tugas dari pengelola atau penilai IKP, dalam hal ini adalah SPI IAIN Curup

BAB V

PENUTUP

Demikianlah buku Pedoman Indeks Penilaian Kinerja Pimpinan (IKP) IAIN Curup ini disusun. Semoga bisa memberikan manfaat dan memudahkan serta menjadi pedoman dalam rangka capaian dan realisasi kerja jajaran pimpinan di lingkungan IAIN Curup. Masukan, saran, dan kritis atas pedoman ini sangat kami harapkan sehingga bisa menjadi bagian dari perbaikan dan penyempurnaan di masa yang akan datang.

LAMPIRAN



KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
Nomor : 0079 /In.34/R/KP.07.6/01/2020

TENTANG
**TIM PERUMUSAN BUKU PEDOMAN BERBASIS AKREDITASI 9 KRITERIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP TAHUN 2020**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP,

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran dalam Perumusan Buku Pedoman Berbasis Akreditasi 9 Kriteria di Lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Tahun 2020, maka dipandang perlu untuk menetapkan Tim Perumusan Buku Pedoman Berbasis Akreditasi 9 Kriteria Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Tahun 2020;
- b. bahwa nama-nama yang terlampir dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas yang akan diberikan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b diatas, maka perlu diperlukan Surat Keputusan Rektor IAIN Curup sebagai penetapan dan pengesahannya;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden RI Nomor 28 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Curup;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/15447 tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup periode 2018-2022.
- Memperhatikan : Berdasarkan Hasil rapat LPM pada tanggal 10 Januari 2020 mengenai Buku Pedoman yang menunjang Reakreditasi Program Studi IAIN Curup Tahun 2020, maka perlu dibentuknya Tim Perumusan Buku Pedoman Berbasis Akreditasi 9 Kriteria Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Tahun 2020

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : **KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP TENTANG TIM PERUMUSAN BUKU PEDOMAN BERBASIS AKREDITASI 9 KRITERIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP TAHUN 2020.**
- Kesatu : Menetapkan dan menugaskan seperti dalam lampiran Surat Keputusan ini sebagai Tim Tim Perumusan Buku Pedoman Berbasis Akreditasi 9 Kriteria Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Tahun 2020.
- Kedua : Kepada Nama-nama yang tercantum di dalam lampiran Keputusan ini, agar dapat melaksanakan tugas dan wewenang yang telah ditetapkan dengan penuh tanggungjawab.
- Ketiga : Segala biaya terkait dengan keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN Curup Tahun 2020.
- Keempat : Keputusan Rektor IAIN Curup ini berlaku sejak tanggal ditetapkan. Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam surat Keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

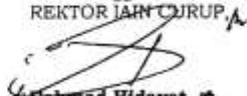
Ditetapkan di Curup
Pada Tanggal 13 Januari 2020
REKTOR IAIN CURUP.


Rahmad Hidayat

Lampiran I : Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Curup
Nomor : 0046 /In.34/R/KP.07.6/01/2020
Tanggal : 13 Januari 2020
Tentang : **TIM PERUMUSAN BUKU PEDOMAN BERBASIS AKREDITASI 9
KRITERIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP TAHUN 2020**

Pengarah : Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd
(Rektor IAIN Curup)
Penanggung Jawab : Dr. H. Beni Azwar, M.Pd.Kons
(Wakil Rektor I IAIN Curup)
Ketua Tim : Noza Aflisia, M.Pd.I
Sekretaris Tim : Fadila, M.Pd
Anggota Tim : 1. Asri Karolina, M.Pd.I
2. Eka Yanuarti, M.Pd.I
3. Ihsan Nul Hakim, MA
4. Eka Apriani, M.Pd

Ditetapkan di Curup
Pada Tanggal 13 Januari 2020
REKTOR IAIN CURUP


Rahmad Hidayat