



# LAPORAN KINERJA

## INSTITUT PERTANIAN BOGOR

### TAHUN 2021

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi  
Institut Pertanian Bogor  
2022

# KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena berkat taufik, hidayah dan karunia-Nya Laporan Kinerja Institut Pertanian Bogor tahun 2021 dapat diselesaikan. Laporan Kinerja IPB tahun 2021 merupakan bentuk pertanggungjawaban IPB sebagai institusi pemerintah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu: (1) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, (2) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, (3) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 39 Tahun 2020 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dan (4) Peraturan MWA Nomor 10/IT3.MWA/PR/2018 tentang Laporan Kinerja Instansi di Lingkungan Institut Pertanian Bogor. Oleh karena itu, tujuan penyampaian Laporan Kinerja IPB tahun 2021 ini adalah untuk: (1) memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi amanah atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, dan (2) sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi IPB untuk meningkatkan kinerjanya.

Laporan ini menyajikan berbagai informasi kinerja secara kuantitatif dan evaluasi hasil pengukuran kinerja berdasarkan kontrak kinerja antara Rektor IPB dengan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi tahun 2021 yang ditandatangani pada 11 Februari 2021. Laporan ini juga menyajikan capaian dan evaluasi kinerja IPB tahun 2021 berdasarkan Simaker IPB. Evaluasi kinerja dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi sampai dengan akhir tahun 2021. Kinerja IPB tahun 2021 baik berdasarkan kontrak kinerja maupun Simaker IPB secara keseluruhan adalah baik, di mana sebagian besar target kinerja yang ditetapkan dapat tercapai, bahkan untuk beberapa indikator kinerja capaiannya jauh melampaui target yang ditetapkan.

Kinerja ini dapat dicapai berkat dukungan seluruh unsur di IPB. Oleh karena itu kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada seluruh organ di IPB, para Wakil Rektor, Sekretaris Institut, para Dekan Fakultas/ Sekolah, Kepala LPPM, Kepala BPI, para Direktur, Kepala Kantor, Kepala Biro, Ketua Departemen, Kepala Pusat, Kepala Unit Penunjang, Ketua Program Studi, serta seluruh dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa atas usaha yang sungguh-sungguh dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Kami berharap dokumen Laporan Kinerja IPB tahun 2021 ini dapat bermanfaat sesuai tujuan penyusunannya. Selain itu juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi kinerja untuk perbaikan berkesinambungan bagi IPB dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Bogor, 28 Januari 2022

Rektor,



Prof. Dr. Arif Satria, SP, MSi.  
NIP. 197109171997021003

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	vii
<b>IKHTISAR EKSEKUTIF</b> .....	viii
<b>I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Gambaran Umum .....	1
1.1.1. Sejarah Perkembangan .....	1
1.1.2. Kondisi Sumber Daya Manusia .....	5
1.1.3. Perkembangan Jumlah Mahasiswa .....	7
1.2. Dasar Hukum .....	8
1.3. Tugas Pokok dan Fungsi serta Struktur Organisasi .....	9
1.3.1. Tugas Pokok .....	9
1.3.2. Fungsi .....	9
1.3.3. Struktur Organisasi .....	10
1.4. Permasalahan Utama yang Sedang Dihadapi .....	13
<b>II PERENCANAAN KINERJA</b> .....	<b>14</b>
2.1. Rencana Strategis .....	14
2.1.1. Visi dan Misi .....	15
2.1.2. Tujuan dan Sasaran .....	17
2.1.3. Strategi dan Pentahapan IPB 2019-2023 .....	19
2.1.4. Program IPB 2019-2023 .....	21
2.2. Rencana Kinerja Berdasarkan Kontrak Kinerja Tahun 2021 .....	28
2.3. Rencana Kinerja Berdasarkan SIMAKER IPB Tahun 2021 .....	29

<b>III</b>	<b>AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>	<b>34</b>
3.1.	Capaian Kinerja Berdasarkan Kontrak Kinerja Tahun 2021 .....	35
3.1.1.	Sasaran Kinerja: Meningkatnya Kualitas Lulusan Pendidikan Tinggi .....	36
3.1.2.	Sasaran Kinerja: Meningkatnya Kualitas Dosen Pendidikan Tinggi .....	37
3.1.3.	Sasaran Kinerja: Meningkatnya Kualitas Kurikulum dan Pembelajaran .....	38
3.1.4.	Sasaran Kinerja: Meningkatnya Tata Kelola Satuan Kerja di Lingkungan Ditjen Pendidikan Tinggi.....	39
3.2.	Capaian Kinerja Berdasarkan SIMAKER IPB Tahun 2021 .....	40
3.2.1.	Sasaran Kinerja: Kualitas Lulusan .....	43
3.2.2.	Sasaran Kinerja: Reputasi .....	43
3.2.3.	Sasaran Kinerja: Kualitas Manajemen .....	44
3.2.4.	Sasaran Kinerja: Kontribusi .....	44
3.2.3.	Sasaran Kinerja: Kinerja Dosen .....	44
3.3.	Realisasi Anggaran Tahun 2021 .....	45
<b>IV.</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>48</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>.....</b>	<b>49</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
1.1.	Kondisi SDM IPB per 31 Desember 2021 .....	5
1.2.	Kondisi Dosen IPB dengan NIDN dan NIDK Tahun 2021 .....	6
1.3.	Keadaan Dosen Tetap IPB dengan NIDN dan NIDK Berdasarkan Jabatan Fungsional Tahun 2021 .....	7
1.4.	Keadaan Dosen Tetap IPB dengan NIDN Berdasarkan Jabatan Fungsional Tahun 2021 .....	7
1.5.	<i>Student Body</i> IPB Tahun 2021 .....	8
2.1.	Interelasi tujuan dan sasaran IPB 2019-2023 .....	18
2.2.	Target Kinerja Berdasarkan Kontrak Kinerja IPB Tahun 2021 .....	28
2.3.	Target Kinerja Berdasarkan SIMAKER IPB tahun 2021 .....	33
3.1.	Capaian Kinerja Berdasarkan Kontrak Kinerja Tahun 2021 .....	35
3.2.	Daftar prodi S1 terakreditasi internasional yang diakui oleh pemerintah.....	39
3.3.	Capaian Kinerja IPB Berdasarkan Simaker IPB Tahun 2021 .....	42
3.4.	Alokasi anggaran IPB tahun 2021 berdasarkan sumber anggaran .....	46

## DAFTAR GAMBAR

<b>Nomor</b>	<b>Halaman</b>
1.1. Struktur Organisasi IPB .....	12
1.2. Isu-isu Strategis Yang Dihadapi IPB .....	13
2.1. Keterkaitan antar dokumen rencana dan anggaran .....	15
2.2. Skema pentahapan dan tema kerja periode 2019-2023 .....	21
2.3. Keterkaitan antar Program-program IPB 2019-2023.....	27
2.4. Hubungan IKU IPB dengan Indikator Kinerja Unit .....	31
2.5. Keterkaitan SIMAKER dengan sistem-sistem lainnya.....	32

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Nomor</b>		<b>Halaman</b>
1.	Kontrak Kinerja Institut Pertanian Bogor Tahun 2021.....	49
2.	Realisasi Kinerja Berdasarkan Kontrak Kinerja IPB Tahun 2020 ...	52
3.	Pernyataan Laporan Kinerja IPB Tahun 2021 Telah Direviu .....	54



# IKHTISAR EKSEKUTIF

Pengukuran kinerja memegang peranan penting dalam sistem akuntabilitas kinerja IPB, karena merupakan alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja IPB tahun 2021 dilakukan atas capaian kinerja berdasarkan kontrak kinerja antara Rektor IPB dengan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Dirjen Dikti Kemendikbudristek) tahun 2021. Kontrak kinerja merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai antara Rektor IPB yang menerima amanah/tanggungjawab kinerja dengan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi yang memberikan amanah/tanggung jawab. Kontrak kinerja IPB tahun 2021 ditandatangani oleh Rektor IPB dan Dirjen Dikti Kemendikbudristek pada tanggal 11 Februari 2021. Selain pengukuran berdasarkan kontrak kinerja, pengukuran kinerja IPB tahun 2021 juga dilakukan atas target-target kinerja yang telah ditetapkan berdasarkan Sistem Manajemen Kinerja (SIMAKER) IPB Tahun 2021.

## **Pengukuran Kinerja IPB Berdasarkan Kontrak Kinerja Tahun 2021**

Kontrak kinerja IPB tahun 2021 meliputi empat sasaran dan 10 indikator kinerja. Keempat sasaran tersebut, yaitu: (1) Meningkatnya kualitas lulusan pendidikan tinggi, diukur melalui dua indikator kinerja; (2) Meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi, diukur melalui tiga indikator kinerja; (3) Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran, diukur melalui tiga indikator kinerja; dan (4) Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Pendidikan Tinggi, diukur melalui dua indikator kinerja.

Kinerja IPB tahun 2021 pada umumnya telah baik dan realisasi kinerja dari masing-masing indikator kinerja yang ada dalam kontrak kinerja tahun 2021 relatif mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun 2020. Dari 10 indikator kinerja sebanyak tujuh indikator telah mencapai atau melebihi target kinerja yang ditetapkan. Sebanyak tiga indikator kinerja masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Capaian kinerja IPB tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.

## **Pengukuran Kinerja IPB Berdasarkan SIMAKER Tahun 2021**

Kinerja IPB berdasarkan SIMAKER IPB tahun 2021 diukur berdasarkan capaian kinerja dari lima sasaran, yaitu: (1) Kualitas Lulusan, (2) Reputasi, (3) Kualitas Manajemen, (4) Kontribusi, dan (5) Kinerja Dosen. Masing-masing sasaran kinerja tersebut terdiri atas satu atau lebih indikator kinerja utama (IKU). Sasaran kualitas lulusan terdiri atas dua indikator kinerja, yaitu: (1) Persentase lulusan yang melanjutkan studi, mendapatkan pekerjaan atau menjadi wiraswasta dengan penghasilan cukup, dan (2) Jumlah prestasi mahasiswa pada kejuaraan

tingkat nasional & internasional. Sasaran reputasi diukur melalui satu indikator kinerja, yaitu Peringkat di QS World University Ranking by Subject (Agriculture and Forestry).

Tabel 1. Capaian Kinerja IPB Berdasarkan Kontrak kinerja Tahun 2021

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya kualitas lulusan pendidikan tinggi	Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang berhasil mendapat pekerjaan dengan penghasilan yang cukup; melanjutkan studi; atau menjadi wiraswasta.	80	40	50,00
		Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang menghabiskan paling sedikit 20 sks di luar kampus atau meraih prestasi paling rendah tingkat nasional.	30	5	16,67
2	Meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi	Persentase dosen yang berkegiatan tridarma di kampus lain, bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional dalam 5 tahun terakhir	25	56,38	225,52 (tercapai)
		Persentase dosen tetap berkualifikasi akademik S3; memiliki sertifikat kompetensi/profesi atau berasal dari kalangan praktisi.	70	76,86	109,80 (tercapai)
		Jumlah keluaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.	1.50	3,08	205,33 (tercapai)
3	Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran	Persentase program studi S1 dan D4/D3/D2 yang melaksanakan kerja sama dengan mitra.	60	76,79	127,98 (tercapai)
		Persentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus atau berbasis proyek	50	83,92	167,84 (tercapai)
		Persentase program studi S1 dan D4/D3/D2 yang memiliki akreditasi/ sertifikat internasional	5	17,86	357,20 (tercapai)
4	Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Dikri	Rata-rata Predikat SAKIP	A (80)	BB (76,40)	95,50
		Rata-rata Nilai Kinerja Anggaran	95	97,65	102,79 (tercapai)

Sasaran kualitas manajemen diukur melalui dua indikator kinerja, yaitu: (1) Jumlah prodi yang terakreditasi internasional, dan (2) Opini WTP atas laporan keuangan. Sasaran kontribusi diukur melalui dua indikator kinerja, yaitu: (1) Jumlah inovasi yang dikomersialkan, dan (2) Jumlah keluaran penelitian /pengabdian/ naskah kebijakan yang mendapat rekognisi internasional, dimanfaatkan oleh masyarakat atau pemerintah. Sasaran kinerja kelima, kinerja dosen diukur melalui tiga indikator kinerja, yaitu: (1) Jumlah publikasi internasional terindeks scopus per dosen, (2) Jumlah publikasi internasional terindeks global non scopus per dosen, dan (3) Jumlah publikasi nasional terindeks SINTA.

Kinerja IPB tahun 2021 berdasarkan SIMAKER IPB masuk kategori baik (85,16%), walaupun realisasi dari beberapa indikator kinerja masih belum mencapai target yang ditetapkan. Secara rinci capaian kinerja IPB tahun 2021 berdasarkan SIMAKER IPB disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Capaian Kinerja IPB Berdasarkan SIMAKER IPB Tahun 2021

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Kualitas Lulusan	Persentase lulusan yang melanjutkan studi, mendapatkan pekerjaan atau menjadi wiraswasta dengan penghasilan cukup	80	40	50,00
		Jumlah prestasi mahasiswa pada kejuaraan tingkat nasional & internasional	380	736	193,68
2	Reputasi	Peringkat di QS World University Ranking by Subject (Agriculture and Forestry)	50	62	92,00
3	Kualitas Manajemen	Jumlah prodi yang terakreditasi internasional	28	17	60,71
		Opini WTP atas laporan keuangan	WTP	WTP	100,00
4	Kontribusi	Jumlah inovasi yang dikomersialkan	25	23	92,00
		Jumlah keluaran penelitian /pengabdian/ naskah kebijakan yang mendapat rekognisi internasional, dimanfaatkan oleh masyarakat atau pemerintah	75	88	117,33
5	Kinerja Dosen	Jumlah publikasi internasional terindeks scopus per dosen	1,2	1,23	102,29
		Jumlah publikasi internasional terindeks global non scopus per dosen	1	0,69	69,00
		Jumlah publikasi nasional terindeks SINTA per dosen	1	0,76	76,00

## **Kinerja Keuangan IPB Tahun 2021**

Berdasarkan dokumen kontrak kinerja tahun 2021, sumber pendanaan IPB terdiri atas dua sumber, yaitu APBN dan selain APBN. Total dari kedua sumber anggaran tersebut adalah Rp 1.493.020.974.000. Sumber anggaran APBN terdiri atas anggaran untuk pembayaran gaji dan tunjangan PNS (Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Pendidikan Tinggi), BPPTN-BH operasional, PLN/SBSN/KPBU, dan anggaran Kementerian/Lembaga lainnya. Sedangkan anggaran selain APPBN, terdiri atas dana pendapatan UKT mahasiswa, dana hasil kerjasama, dana hasil usaha, dan lain-lain.

Kinerja anggaran IPB pada tahun 2021 adalah baik. Anggaran untuk pembayaran gaji dan tunjangan PNS IPB pada tahun 2021 dialokasikan oleh Pemerintah sebesar Rp 279.565.797.000, dan terealisasi sebesar Rp 272.991.738.277 atau sebesar 97,65%. Serapan anggaran APBN untuk pembayaran gaji dan tunjangan setiap bulan dilaporkan melalui sistem manajemen informasi SPASIKITA Kemendikbudristek. Sedangkan untuk BPPTN operasional, dari alokasi sebesar Rp Rp 138.475.035.000 terserap hampir 100%, dengan menyisakan anggaran sebesar Rp 413.954 (empat ratus tiga belas ribu sembilan ratus lima puluh empat rupiah).

Alokasi dana insentif IKU sebesar Rp 6.439.000.000 yang baru diturunkan pada bulan November 2021 terserap sebesar 99,17% dan menyisakan anggaran sebesar Rp 53.717.644. Sisa yang tidak terserap dari dana insentif IKU ini merupakan hasil efisiensi dari proses seleksi bantuan UKT mahasiswa, dan efisiensi dari kegiatan pengadaan sarana prasarana pendidikan dan teknologi informasi dan komunikasi. Sisa anggaran ini dalam proses dikembalikan kepada kas Negara.

Pada tahun 2021, Kantor Akuntan Publik (KAP) Sriyadi Elly Sugeng & Rekan telah melakukan penilaian atas Laporan Keuangan IPB yang berakhir tanggal 31 Desember 2020 dengan hasil Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Hasil penilaian ini berarti Laporan Keuangan IPB Tahun 2020 telah disajikan secara wajar dalam semua hal yang material; posisi keuangan (neraca), laporan aktivitas, laporan arus kas telah sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum dan penjelasan laporan keuangan tersajikan secara memadai, informatif serta tidak menimbulkan penafsiran yang menyesatkan. Opini WTP dari KAP telah diperoleh IPB sejak tahun 2008, sehingga sampai dengan laporan keuangan tahun 2020 IPB telah 13 tahun berturut-turut mendapatkan opini WTP atas laporannya.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Gambaran Umum

#### 1.1.1. Sejarah Perkembangan

Sejarah Institut Pertanian Bogor (IPB) dimulai dari tanggal 1 September 1940, yaitu pada saat perkuliahan di *Faculteit van Landbouwwetenschap* (Fakultas Ilmu Pengetahuan Pertanian) di Bogor dimulai. Penetapan pendiriannya didasarkan atas Keputusan Pemerintah Hindia Belanda Nomor 16 tanggal 25 September 1940. Pendirian *Faculteit van Landbouwwetenschap* ini kemudian dikukuhkan lagi dengan *Besluit van den Gouverneur-Generaal van Nederlandsch-Indie* (Keputusan Gubernur Jenderal Hindia Belanda tanggal 31 Oktober 1941 Nomor 16 yang berlaku surut ke tanggal 1 September 1940). Pada masa pendudukan Jepang (1942-1945), perguruan tinggi atau Fakultas Pertanian ditutup. Pada tanggal 21 Januari 1946 dalam rangka mengembalikan kekuasaan, Pemerintah Belanda mendirikan *Nood-Universiteit* (Universitas Darurat) yang memiliki lima fakultas dengan *Landbouwkundige Faculteit* (Fakultas Pertanian) sebagai fakultas keempat. *Landbouwkundige Faculteit* atau *Faculteit van Landbouwwetenschap* di Bogor mempunyai Jurusan Pertanian dan Jurusan Kehutanan. Pada tahun 1947 di Bogor didirikan *Diergeneeskundige Faculteit* atau *Faculteit der Diergeneeskundige* (Fakultas Kedokteran Hewan) berdasarkan Keputusan Letnan Gubernur Jenderal Hindia Belanda Nomor 10 tanggal 26 Juni 1947. *Nood-Universiteit* kemudian berganti nama menjadi *Universiteit van Indonesie* yang dikukuhkan melalui Keputusan Letnan Gubernur Jenderal Hindia Belanda Nomor 1 tanggal 12 Maret 1947. Secara organik *Faculteit van Landbouwwetenschap* dan *Faculteit voor Diergeneeskundige* bernaung di bawah *Universiteit van Indonesie*. Pada masa pendudukan Belanda tersebut, pemerintah Indonesia mendirikan Balai Perguruan Tinggi Indonesia. Pada penyerahan kedaulatan dari Belanda kepada Indonesia pada tanggal 27 Desember 1949, termasuk di dalamnya adalah penyerahan *Universiteit van Indonesie*. Setelah penyerahan tersebut *Universiteit van Indonesie* digabung dengan Balai Perguruan Tinggi Indonesia dengan 9 (sembilan) fakultas di dalamnya termasuk Fakultas Pertanian dan Fakultas Kedokteran Hewan yang berada di Bogor.

Pada tahun 1950, *Faculteit van Landbouwwetenschap* berubah nama menjadi *Fakultet* Pertanian dengan 3 (tiga) jurusan, yaitu Sosial Ekonomi, Pengetahuan Alam, dan Kehutanan, sedangkan *Faculteit voor Diergeneeskunde* berubah nama menjadi *Fakultet* Kedokteran Hewan. Pada tanggal 27 April 1952

---

dilakukan peletakan batu pertama gedung *Fakultet* Pertanian, *Universitet* Indonesia di Baranangsiang, Bogor oleh Presiden Republik Indonesia Ir. Soekarno. Pada tahun 1960, Fakultas Kedokteran Hewan menjadi Fakultas Kedokteran Hewan dan Peternakan.

Pada tanggal 1 September 1963, Institut Pertanian di Bogor didirikan berdasarkan Keputusan Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan (PTIP) Republik Indonesia Nomor 91 Tahun 1963. Pendirian Institut Pertanian tersebut selanjutnya disahkan dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 279 Tahun 1965 dengan nama Institut Pertanian Bogor. Tanggal satu bulan September ditetapkan sebagai hari jadi (*dies natalis*) IPB.

Pada awal tahun 2019, telah diluncurkan perubahan nama Institut Pertanian Bogor (IPB) khususnya terjemahan dalam bahasa Inggris menjadi **IPB University**. Nama baru ini terlahir dari proses panjang kegiatan *rebranding* dan telah melalui kajian ilmiah. Perubahan *brand* ini sudah disampaikan dalam berbagai pertemuan dengan *stakeholder*, termasuk dalam rapat Senat Akademik. Nama IPB University dan *tagline* baru ini sudah disahkan oleh Majelis Wali Amanat (MWA) IPB melalui Keputusan No 7/IT3.MWA/OT/2019 Tentang Pengesahan Rebranding Dengan Nama IPB University. Kata “University” dipilih untuk menggantikan kata “Institut” yang selama ini sudah melekat di IPB, karena sejak lama telah berlangsung dualisme dalam terjemahan Institut Pertanian Bogor ke dalam Bahasa Inggris. Walaupun terjemahan yang lebih sesuai adalah “Bogor Agricultural Institute”, namun sudah lama IPB menggunakan “Bogor Agricultural University”. Perbedaan ini seringkali membingungkan dalam penulisannya sebagai afiliasi lembaga dalam jurnal internasional. Alasan lainnya mengapa dipilih kata University, karena telah lama IPB berkembang dan menawarkan program studi yang lebih banyak dan luas dari waktu ke waktu. Oleh karenanya, nama “IPB University” sebagai *brand* akan membangun asosiasi yang lebih luas dan menjanjikan *value* lebih tinggi. Oleh karena itu, saat ini IPB tidak hanya merupakan singkatan, tetapi juga sebagai sebuah brand. Ada sejumlah *corporate brand* yang menempuh strategi ini untuk tidak hanya memberikan *simplicity* dalam pengucapannya, tetapi juga agar lebih solid dalam *exposure* dan menjelaskan janji *brand*-nya. Untuk itulah yang dilakukan adalah mengubah *brand* “Bogor Agricultural University” menjadi “IPB University”.

Dengan *brand* baru, *motto/tagline* IPB yang sebelumnya adalah “Mencari dan Memberi yang Terbaik (*Searching and Serving the Best*)” berubah karena untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka IPB University merasakan kebutuhan untuk memiliki janji baru yang lebih *distinctive*, berbeda dari universitas lain. Hasil riset dan diskusi dengan para *stakeholder* kunci diperoleh sebuah rangkaian kata janji baru yaitu: “Inspiring Innovation with Integrity” (versi pendek), dan versi panjangnya adalah “Inspiring Innovation with Integrity in Agriculture, Ocean, Biosciences for a Sustainable World”.

---

IPB University sebagai *brand* baru tidak digunakan untuk dokumen resmi yang terkait negara seperti ijazah, transkrip, dokumen kepegawaian, dan sebagainya. Seluruh dokumen resmi tersebut tetap akan menggunakan nama “Institut Pertanian Bogor” sebagai nama resmi institusi sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 66 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Pertanian Bogor. Namun untuk kepentingan komunikasi internal dan *marketing communication* serta untuk keperluan internasional seperti akreditasi, jurnal dan lain-lain akan digunakan sebutan “IPB University”.

Pada saat didirikan, IPB terdiri dari lima fakultas, yaitu Fakultas Pertanian, Fakultas Kedokteran Hewan, Fakultas Perikanan, Fakultas Peternakan, dan Fakultas Kehutanan. Pada tahun 1964 didirikan Fakultas Teknologi dan Mekanisasi Pertanian, yang pada tahun 1968 berubah nama menjadi Fakultas Mekanisasi dan Teknologi Hasil Pertanian, dan tahun 1981 berubah nama menjadi Fakultas Teknologi Pertanian. Pada tahun 1981 didirikan Fakultas Sains dan Matematika, yang pada tahun 1983 berubah nama menjadi Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam. Pada tahun 1996 Fakultas Perikanan berubah nama menjadi Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan. Pada tahun 2001 didirikan Fakultas Ekonomi dan Manajemen, dan pada tahun 2005 didirikan Fakultas Ekologi Manusia.

Pada tahun 1975 untuk pertama kalinya di Indonesia didirikan Sekolah Pascasarjana IPB. Sekolah tersebut kemudian berganti nama menjadi Fakultas Pascasarjana pada tahun 1980, berubah menjadi Program Pascasarjana pada tahun 1990, dan kembali menjadi Sekolah Pascasarjana (SPs) pada tahun 2000. Pada saat pendiriannya SPs IPB membuka tujuh jurusan, yaitu Ekonomi Pertanian, Ilmu Tanah, Agronomi, Ilmu Ternak, Penyuluhan Pembangunan, Sosiologi Pedesaan, dan Statistika Terapan. Jurusan-jurusan tersebut lebih menekankan kepada pelaksanaan program magister sains, dan pengelolaannya dilakukan secara terpusat oleh SPs. Pada tahun-tahun berikutnya tumbuh jurusan-jurusan baru sesuai dengan perkembangan sumberdaya manusia yang ada, terutama bertambahnya dosen yang berhasil menempuh studi pascasarjana di dalam dan luar negeri. Sejalan dengan perkembangan tersebut beberapa program studi dinilai mampu untuk melaksanakan program doktor berstruktur, sehingga pada tahun 1978 secara resmi program doktor dibuka. Pada tahun 2018, SPs IPB mengelola 71 program studi magister dan 42 program studi doktor. Bagi IPB, SPs memiliki sejarah penting karena merupakan SPs pertama di Indonesia, dan dijadikan acuan berdirinya program pascasarjana di perguruan tinggi di Indonesia.

Pada tahun 2005, IPB melakukan penataan departemen dan merekayasa ulang kurikulum dengan menggunakan sistem mayor-minor dan diimplementasikan pada tahun akademik 2005/2006. Kurikulum sistem mayor-minor didefinisikan sebagai suatu sistem kurikulum berbasis kompetensi yang dilaksanakan oleh departemen, yang memberikan keleluasaan dalam meramu mata kuliah untuk

---

memperluas wawasan dan meningkatkan efisiensi penyelenggaraan, serta dapat meningkatkan mutu dan relevansi program pendidikan. Sistem mayor-minor ini dikembangkan untuk memperluas wawasan dalam melaksanakan suatu profesi, serta untuk menghindari perangkap pada wawasan mono-disipliner yang sempit dan *myopik*.

Pada tahun 2005, IPB juga telah melakukan penataan pusat-pusat di lingkungan Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) sebagai pusat-pusat unggulan dari hasil penggabungan Lembaga Penelitian (LP) dan Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat (LPM). Hal ini dimaksudkan untuk mendorong kelancaran pelaksanaan lembaga sebagai unsur pelaksana kegiatan dalam mengelola serta mengembangkan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang akuntabel melalui pendekatan multidisiplin menuju peningkatan daya saing bangsa. Sampai dengan tahun 2018 IPB memiliki 24 pusat penelitian/studi.

Pada tahun 2015, IPB secara resmi mengelevasi Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis IPB (MB-IPB) menjadi Sekolah Bisnis IPB (SB-IPB), dengan menyelenggarakan pendidikan Sarjana Bisnis (S1), Magister Bisnis (S2), dan Doktor Bisnis (S3). Selama ini SB-IPB menjadi salah satu lembaga pendidikan tinggi yang memiliki komitmen tinggi untuk memberikan yang terbaik dalam penyelenggaraan Program Studi Magister Manajemen dan Bisnis (MM) dan Program Studi Doktor Manajemen dan Bisnis (DMB).

Latar belakang sejarah penyelenggaraan program pendidikan diploma di IPB University adalah adanya kebutuhan tenaga ahli madya di bidang pertanian. Oleh karenanya pada tahun 1979, IPB mendirikan Program Diploma. Pada tahun 1980, Program Diploma berubah menjadi Fakultas Non Gelar Teknologi Pertanian (FNGTP) yang lebih dikenal dengan nama Fakultas Politeknik Pertanian. Pada tahun 1992, FNGTP dilebur dan penyelenggaraan program diploma diintegrasikan ke masing-masing fakultas pengampu, dan selanjutnya pada tahun 2004 berubah menjadi Direktorat Program Diploma. Pada tahun 2008 kembali menjadi Program Diploma. Selanjutnya pada tahun 2017, melalui Keputusan MWA Nomor 38/IT3.MWA/OT/2017 tentang Struktur Organisasi IPB, Program Diploma IPB berubah menjadi Sekolah Vokasi (SV-IPB). Salah satu tujuan dibukanya SV-IPB adalah untuk menghasilkan lulusan pendidikan vokasi yang unggul pada program diploma satu sampai tiga, sarjana terapan, magister terapan, dan doktor terapan yang professional sesuai kebutuhan dunia kerja.

Pada tahun 2000 IPB telah ditetapkan sebagai Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara (PT BHMN) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 154 Tahun 2000. Sesuai amanat PP Nomor 154/2000, maka pada tahun 2006 telah dilakukan penetapan kekayaan awal IPB yaitu kekayaan negara yang dipisahkan dari anggaran pendapatan dan belanja negara didasarkan pada Keputusan Menteri Keuangan Nomor 698/KMK.6/2006. Pada tahun 2012, IPB ditetapkan sebagai



Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH) dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Khusus untuk IPB telah diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2013 tentang Statuta IPB yang merupakan peraturan turunan dari UU Nomor 12 Tahun 2012. Statuta IPB mengatur hal-hal yang berkaitan dengan visi, misi, tujuan organisasi, kelembagaan akademik dan non akademik serta hak dan kewajiban IPB.

IPB sebagai PTN-BH, saat ini memiliki 9 (sembilan) fakultas dan 3 (tiga) sekolah. Sejak Agustus 2020, IPB menerapkan kurikulum baru IPB 2020 (K2020) yang menggantikan kurikulum sebelumnya yaitu sistem mayor minor. Dalam K2020, IPB merancang agar mahasiswa mendapat tiga literasi baru, yaitu literasi data, literasi teknologi, dan literasi manusia, serta kemampuan 4C (*critical thinking, problem solving, communication, creativity, dan collaboration*). Sampai dengan saat ini IPB menyelenggarakan empat jenis program pendidikan (multistrata), yakni program pendidikan diploma (S0), sarjana (S1), magister (S2), dan doktor (S3).

### 1.1.2. Kondisi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2013 tentang Statuta IPB, bahwa pegawai IPB terdiri atas pegawai negeri sipil (PNS) yang dipekerjakan, pegawai tetap, dan/atau pegawai tidak tetap (pegawai kontrak). Pegawai yang dimaksud terdiri atas dosen dan tenaga kependidikan (tendik). Sejak tahun 2019, IPB mulai melakukan perekrutan dan seleksi pegawai tetap dan pegawai tidak tetap/kontrak. Berdasarkan status kepegawaian tersebut pegawai IPB dengan status PNS pada tahun 2021 berjumlah 2.300 orang, dengan rincian 1.196 orang dosen dan 1.104 orang tendik, sedangkan pegawai dengan status Pegawai Tetap Non PNS berjumlah 292 orang, dengan rincian 139 orang dosen dan 153 orang tendik. Pegawai kontrak pada tahun 2021 berjumlah 886 orang, dengan rincian 44 orang dosen dan 842 orang tendik. Dengan demikian SDM IPB pada tahun 2021 secara keseluruhan berjumlah 3.478 orang dengan rincian 1.379 orang dosen dan 2.099 orang tendik. Kondisi SDM IPB per 31 Desember 2021 disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Kondisi SDM IPB per 31 Desember 2021

No.	Status	Dosen (org)	Tendik (org)	Jumlah (orang)
1	PNS	1.196	1.104	2.300
2	Pegawai Tetap	139	153	292
3	Pegawai Tidak Tetap	44	842	886
<b>Jumlah</b>		<b>1.379</b>	<b>2.099</b>	<b>3.478</b>

Kondisi 31 Desember 2021

Pengangkatan dosen tetap untuk pertama kali dilakukan di Sekolah Bisnis dan Sekolah Vokasi sesuai kebutuhan pengembangan kedua sekolah tersebut sejalan dengan Visi IPB. Di sisi lain, pengangkatan tenaga kependidikan tetap dilakukan dengan beberapa pertimbangan, yaitu: (1) sejak 2014 tidak ada lagi kesempatan untuk mendapatkan tenaga kependidikan melalui jalur CPNS, (2) tenaga kependidikan PNS IPB (40,5 persen) sudah berusia lebih dari 50 tahun, (3) adanya kebutuhan mendesak untuk jabatan teknisi, programmer, dan pengolah data. Pegawai tetap saat ini mencakup jabatan: Pengolah Data (Akademik, Keuangan, Kepegawaian), Teknisi (Komputer, Laboratorium, Sarana Prasarana), dan Programmer (Pranata Komputer). Saat ini, IPB juga masih membutuhkan tenaga kontrak untuk jabatan pelaksana lainnya (administrasi umum, tenaga keamanan, dan tenaga kesehatan). Meski demikian, proses perekrutan tenaga kontrak dilakukan melalui seleksi ketat dengan memilah tenaga *skilled* dan *unskilled*, pendidikan minimal SMA, dan usia maksimal 55 tahun. Pegawai kontrak yang tidak memenuhi syarat kemudian menjadi tenaga harian lepas (THL). Melalui proses tersebut, maka rasionalisasi pegawai IPB berjalan dengan baik, dimana pada tahun 2021 rasio dosen dan tenaga kependidikan menjadi 1:1,51 dibandingkan rasio tahun 2019 dan 2020 yang masing-masing sebesar 1:1,67 dan 1:1,65. Penurunan rasio ini menunjukkan kondisi yang semakin baik dan menuju rasio dosen dan tendik yang ideal.

Dosen IPB terdiri atas Dosen Tetap PNS dengan NIDN, Dosen Tetap Non PNS dengan NIDN, dan Dosen Tetap dengan NIDK. Dari total dosen IPB sampai dengan 31 Desember 2021 yang berjumlah 1.379 orang, sebanyak 1.350 orang adalah dosen yang ber-NIDN dan NIDK, dengan rincian Dosen Tetap PNS 1.196 orang, Dosen Tetap Non PNS 139 orang, dan Dosen Tetap dengan NIDK 15 orang. Dosen yang ber-NIDK adalah dosen kontrak (pada Tabel 1.1 dengan status Pegawai Tidak Tetap) yang berjumlah 44 orang, di mana sebanyak 29 orang belum ber-NIDK. Kondisi dosen IPB dengan NIDN dan NIDK pada tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2. Kondisi Dosen IPB dengan NIDN dan NIDK Tahun 2021

No.	Kategori	Jumlah (orang)
1	Dosen Tetap PNS dengan NIDN	1.196
2	Dosen Tetap Non PNS dengan NIDN	139
3	Dosen Tetap dengan NIDK	15
	<b>Jumlah</b>	<b>1.350</b>

Kondisi 31 Desember 2021

Berdasarkan jabatan fungsionalnya, dosen dengan jabatan Lektor dan Lektor Kepala merupakan jumlah terbanyak, yakni masing-masing sebanyak 367 orang (27,19 persen) dan 355 orang (26,30 persen) dari keseluruhan jumlah dosen

IPB yang ber-NIDN dan NIDK. Dosen dengan jabatan Guru Besar sebanyak 240 orang (17,78 persen), Asisten Ahli berjumlah 236 orang (17,48 persen), dan calon dosen berjumlah 152 orang (11,26 persen). Keadaan Dosen IPB dengan NIDN dan NIDK berdasarkan jabatan fungsional pada tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3. Keadaan Dosen Tetap IPB dengan NIDN dan NIDK Berdasarkan Jabatan Fungsional Tahun 2021

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah (orang)	%
1	Calon Dosen	152	11,26
2	Asiten Ahli	236	17,48
3	Lektor	367	27,19
4	Lektor Kepala	355	26,30
5	Guru Besar	240	17,78
<b>Jumlah</b>		<b>1.350</b>	<b>100</b>

Kondisi 31 Desember 2021

Pada tahun 2021, Dosen Tetap PNS dan Dosen Tetap Non PNS dengan NIDN berjumlah 1.335 orang. Sebaran berdasarkan jabatan fungsionalnya tidak jauh berbeda dengan kondisi gabungan dosen yang ber-NIDN dan NIDK. Keadaan Dosen IPB dengan NIDN berdasarkan jabatan fungsional pada tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4. Keadaan Dosen Tetap IPB dengan NIDN Berdasarkan Jabatan Fungsional Tahun 2021

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah (orang)	%
1	Calon Dosen	152	11,39
2	Asiten Ahli	236	17,68
3	Lektor	365	27,34
4	Lektor Kepala	353	26,44
5	Guru Besar	229	17,15
<b>Jumlah</b>		<b>1.335</b>	<b>100</b>

Kondisi 31 Desember 2021

### 1.1.3. Perkembangan Jumlah Mahasiswa

IPB sebagai lembaga pendidikan tinggi menyelenggarakan lima jenis program pendidikan atau program pendidikan mutistrata, yaitu program pendidikan sarjana (S1), magister (S2), doktor (S3), diploma (S0), profesi (Program Profesi Dokter Hewan, Program Profesi Dietisien, dan Program Profesi Insinyur). Berdasarkan data sampai dengan 31 Desember 2021 jumlah keseluruhan mahasiswa IPB terdaftar (*student body*) untuk kelima program pendidikan tersebut adalah 31.365 orang, dengan rincian mahasiswa aktif berjumlah 30.501 orang, Cuti 161 orang dan non aktif 703 orang. Rincian berdasarkan program pendidikan adalah

sebagai berikut, mahasiswa program pendidikan profesi berjumlah 331 orang, diploma 7070 orang, sarjana 18.141 orang, magister 4.255, dan doktor 1.566 orang. *Student body* IPB tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.5.

Tabel 1.5. *Student Body* IPB Tahun 2021

No.	Program Pendidikan	Laki-Laki	%	Perempuan	%	Jumlah	%
1	Profesi	114	34,23	219	65,77	333	100
2	Diploma	2.665	37,69	4.405	62,31	7.070	100
3	Sarjana	7.375	40,65	10.766	59,35	18.141	100
4	Magister	1.898	44,61	2.357	55,39	4.255	100
5	Doktor	853	54,47	713	45,53	1.566	100
<b>Jumlah</b>		<b>12.905</b>	<b>41,12</b>	<b>18.460</b>	<b>58,88</b>	<b>31.365</b>	<b>100</b>

\*) Kondisi 31 Desember 2021

Berdasarkan Tabel 5.1 terlihat bahwa mahasiswa dengan jenis kelamin perempuan (58,88 persen) lebih banyak daripada jumlah mahasiswa laki-laki (41,12 persen). Dominasi jumlah mahasiswa perempuan hampir ada di semua program pendidikan, kecuali di program pendidikan doktor, jumlah mahasiswa laki-laki (54,47 persen) lebih banyak daripada jumlah mahasiswa perempuan (45,53 persen).

## 1.2. Dasar Hukum

Keberadaan IPB sebagai salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia dilandasi oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu:

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 66 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Pertanian Bogor.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2015 tentang Bentuk dan Mekanisme Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum.
6. Keputusan Presiden Nomor 279 Tahun 1965 tentang Pengesahan Pendirian Institut Negeri di Bogor seperti yang dimaksudkan dalam Keputusan Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan Nomor 91 Tahun 1963.

7. Keputusan Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan Nomor 91 Tahun 1963 tentang Pendirian Institut Pertanian di Bogor.
8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 139/PMK.02/2015 tentang Tata Cara Penyediaan, Pencairan, dan Pertanggungjawaban Pemberian Bantuan Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum.
9. Ketetapan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 125/MWA-IPB/2013 tentang Pengesahan Struktur Organisasi Institut Pertanian Bogor.
10. Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 08/MWA-IPB/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Pertanian Bogor.
11. Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 1/IT3.MWA/OT//2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Pertanian Bogor.
12. Peraturan Majelis Wali Amanat Institut Pertanian Bogor Nomor 06/MWA-IPB/P//2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Institut Pertanian Bogor.

### **1.3. Tugas Pokok dan Fungsi serta Struktur Organisasi**

#### **1.3.1. Tugas Pokok**

Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Pertanian Bogor merupakan pedoman dasar penyelenggaraan IPB sebagai perguruan tinggi negeri badan hukum. Dalam Peraturan Pemerintah ini tugas pokok IPB tidak disebutkan secara eksplisit, tetapi pada Pasal 3 Ayat (3) disebutkan tentang mandat IPB, yaitu ”menyelenggarakan tridharma perguruan tinggi dalam rumpun ilmu pertanian dan ilmu-ilmu yang mendukung berkembangnya pertanian dalam arti luas untuk pembangunan pertanian Indonesia, dengan kompetensi utama pertanian tropika”. Mandat yang diberikan oleh Negara kepada IPB ini secara implisit mengandung makna sebagai tugas pokok IPB. Oleh karenanya, tugas pokok IPB sesuai dengan mandat yang diberikan Negara kepada IPB.

#### **1.3.2. Fungsi**

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2013 tentang Statuta Institut Pertanian Bogor, IPB berfungsi sebagai:

1. Garda terdepan dalam mencari kebenaran ilmiah, menemukan, memperluas, dan memperdalam ilmu pengetahuan, serta memberi solusi bagi permasalahan nasional dan global dalam bidang pertanian dalam arti luas;
2. Pusat penguasaan dan pengembangan teknologi, dan/atau seni di bidang pertanian dalam arti luas;
3. Sumber ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni serta berfungsi sebagai sumber inovasi dalam bidang pertanian dalam arti luas untuk

- sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat serta keberlanjutan sumber daya alam dan lingkungannya;
4. Sumber kearifan dan penjaga nilai-nilai, etika, serta moral untuk tegaknya harkat dan martabat bangsa; dan
  5. Sumber inovasi dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi pertanian nasional.

### 1.3.3. Struktur Organisasi

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 yang menetapkan IPB sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum dan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2013 pada Pasal 42 Ayat (9) yang menyatakan bahwa perangkat organisasi IPB diatur dengan Peraturan MWA. Berdasarkan Peraturan MWA Nomor 06/MWA-IPB/P/2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Institut Pertanian Bogor, pada Pasal 3 disebutkan bahwa Institut Pertanian Bogor memiliki organ yang terdiri atas: (a) MWA, (b) Rektor, (c) SA, (d) DGB. Tugas dan fungsi organ diatur dalam Statuta IPB. Struktur organisasi IPB berdasarkan Peraturan MWA Nomor 06/MWA-IPB/P/2020 disajikan pada Gambar 1.1.

Rektor adalah organ IPB yang memimpin penyelenggaraan dan pengelolaan IPB serta merupakan representasi institusi dan mahasiswa IPB. Rektor sebagai pemimpin IPB dibantu oleh 4 (empat) orang Wakil Rektor dan 1 (satu) orang Sekretaris Institut. Keempat Wakil Rektor tersebut yaitu: (a) Wakil Rektor Bidang Pendidikan dan Kemahasiswaan (Wakil Rektor I), (b) Wakil Rektor Bidang Sumberdaya, Perencanaan, dan Keuangan (Wakil Rektor II), (c) Wakil Rektor Bidang Internasionalisasi, Kerjasama dan Hubungan Alumni (Wakil Rektor III), dan (d) Wakil Rektor Bidang Inovasi dan Bisnis, dan Kewirausahaan (Wakil Rektor IV/Kepala Lembaga Kawasan Sains dan Teknologi - LKST). Rektor membawahi: (a) Unsur pelaksana akademik yang terdiri atas fakultas atau sekolah, departemen, divisi, lembaga dan pusat; (b) Unsur pelaksana administrasi yang terdiri atas biro dan bagian tata usaha; (c) Unit penjaminan mutu, pengawasan internal, manajemen risiko dan perlindungan lingkungan kerja yang terdiri atas kantor; (d) Unsur pengembang dan pelaksana tugas strategis yang terdiri atas badan dan direktorat; (e) Unsur penunjang akademik dan non akademik terdiri atas unit atau satuan kerja tertentu; dan (f) Satuan usaha yang terdiri atas satuan usaha akademik, satuan usaha penunjang, dan satuan usaha komersial.

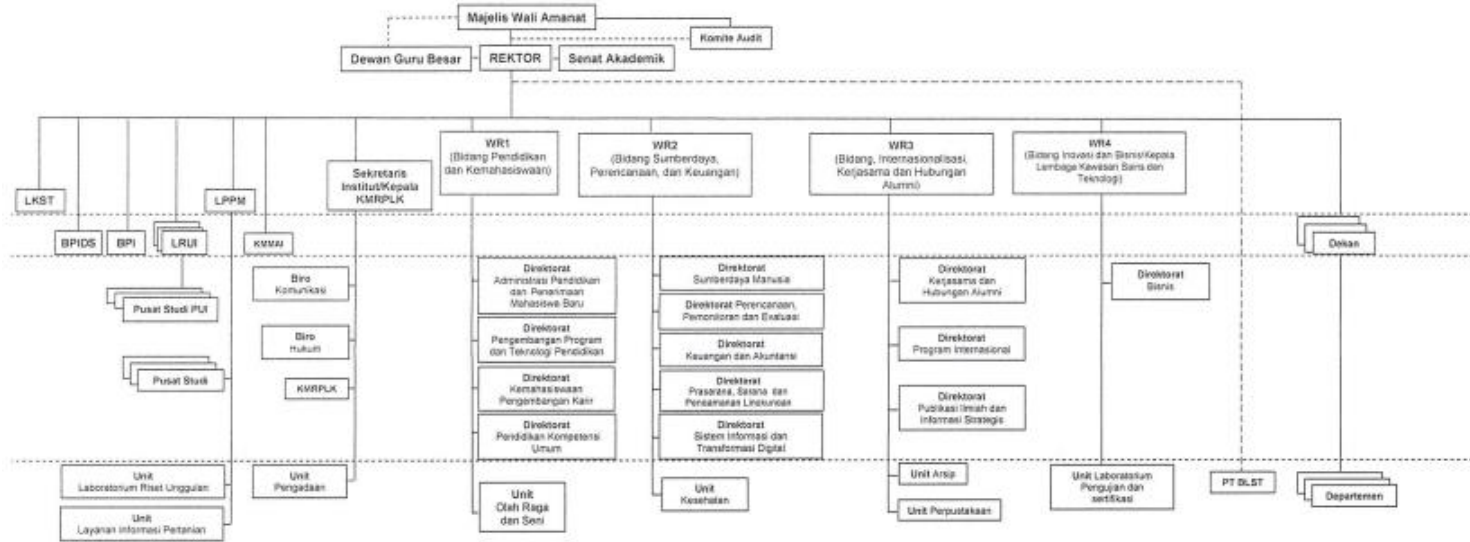
Tugas dari masing-masing Wakil Rektor dan Sekretaris Institut adalah sebagai berikut:

1. Wakil Rektor I melaksanakan tugas Rektor dan menjabarkan kebijakan strategis IPB di bidang pendidikan dan kemahasiswaan dalam menyelenggarakan pengembangan program administrasi pendidikan dan kemahasiswaan, seleksi dan pengelolaan mahasiswa

- baru, pengembangan dan pelaksanaan promosi pendidikan, kewirausahaan mahasiswa dan pengembangan program akademik multistrata, serta program pembinaan karir dan profesionalisme lulusan.
2. Wakil Rektor II melaksanakan tugas Rektor dan menjabarkan kebijakan strategis IPB di bidang sumberdaya, perencanaan dan keuangan dalam menyelenggarakan perencanaan dan pengembangan program dan anggaran, pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia, manajemen kinerja, pengelolaan keuangan, pengelolaan prasarana dan sarana, pengembangan sistem informasi, transformasi digital, dan tata kelola data berbasis teknologi informasi serta pengamanan lingkungan kampus.
  3. Wakil Rektor III melaksanakan tugas Rektor dan menjabarkan kebijakan strategis IPB di bidang internasionalisasi, kerjasama dan hubungan alumni dalam menyelenggarakan program dan kegiatan internasional, pengembangan kerjasama dalam dan luar negeri, pengembangan tata kelola informasi strategis dan publikasi ilmiah, kepastakaan dan kearsipan, serta penguatan hubungan alumni.
  4. Wakil Rektor IV melaksanakan tugas Rektor dan menjabarkan kebijakan strategis IPB di bidang inovasi dan bisnis dalam menyelenggarakan pengembangan dan implementasi inovasi, pengelolaan kawasan sains teknologi, pengembangan bisnis institut berbasis kepakaran yang dalam pelaksanaan tugasnya merangkap sebagai Kepala Lembaga Kawasan Sains dan Teknologi (LKST).
  5. Sekretaris Institut melaksanakan tugas Rektor dalam melaksanakan komunikasi strategis, administrasi umum, kesekretariatan IPB, penyusunan regulasi dan penanganan urusan hukum, manajemen risiko, penanganan hubungan masyarakat, koordinasi kebijakan *Green Campus*, serta pelayanan pengadaan barang dan jasa di tingkat institut.

LAMPIRAN-2  
 PERATURAN MAJELIS WALI AMANAT INSTITUT PERTANIAN BOGOR NOMOR 06/MWA-IPB/P/2020 TENTANG STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA INSTITUT PERTANIAN BOGOR

STRUKTUR ORGANISASI IPB 2020



Ditetapkan di Bogor  
 Pada tanggal 10 Juli 2020

MAJELIS WALI AMANAT INSTITUT PERTANIAN BOGOR

- Keterangan:
- Garis Instruksional/Tanggung Jawab
  - - - - - Garis Koordinasi
  - - - - - Garis Cluster Hirarki Unit Kerja



KETUA,

TRIDOYO KUSUMASTANTO

SEKRETARIS,

BAMBANG PURWANTARA

Gambar 1.1. Struktur Organisasi IPB  
 (Peraturan MWA Nomor 06/MWA-IPB/P/2020)



#### 1.4. Permasalahan Utama yang Sedang Dihadapi

Identifikasi isu-isu strategis didapatkan melalui ekstraksi dari uraian-uraian yang telah disampaikan sebelumnya, mulai dari dinamika lingkungan eksternal, gambaran kondisi saat ini, capaian reputasi dan internasionalisasi, serta capaian IPB sebagai *research-based university* (RBU) menuju *techno-socio-entrepreneurial university*. Melalui penilaian pakar (*experts judgment*), didapatkan isu-isu strategis yang teridentifikasi seperti disajikan pada Gambar 1.2.

<p><b>A</b> Kegiatan penelitian yang berjalan belum optimal</p>	<p><b>B</b> Peningkatan proporsi pembiayaan selain APBN</p>
<p><b>C</b> Peningkatan kualitas intake</p>	<p><b>D</b> Reorientasi kurikulum, program studi, dan agenda riset sebagai upaya penyesuaian terhadap perkembangan keilmuan</p>
<p><b>E</b> Kebutuhan akan regenerasi dosen</p>	<p><b>F</b> Penyediaan dan pemutakhiran sarana akademik secara memadai</p>
<p><b>G</b> Pengembangan sistem remunerasi yang memenuhi prinsip keadilan</p>	<p><b>H</b> Pengembangan sistem apresiasi terhadap kegiatan-kegiatan pengabdian kepada masyarakat, khususnya yang berbentuk pendampingan dan pemberdayaan</p>
<p><b>I</b> Peningkatan minat kewirausahaan di kalangan mahasiswa</p>	<p><b>J</b> Penyesuaian institusi terhadap perkembangan teknologi digital (<i>digital capability</i>)</p>
<p><b>K</b> Penuntasan proses transformasi IPB menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum</p>	<p><b>L</b> Kebutuhan pengembangan bioenergi, biomaterial, dan pangan sehat</p>

Gambar 1.2. Isu-isu Strategis Yang Dihadapi IPB

(Sumber: Renstra IPB 2019-2023)

# BAB II

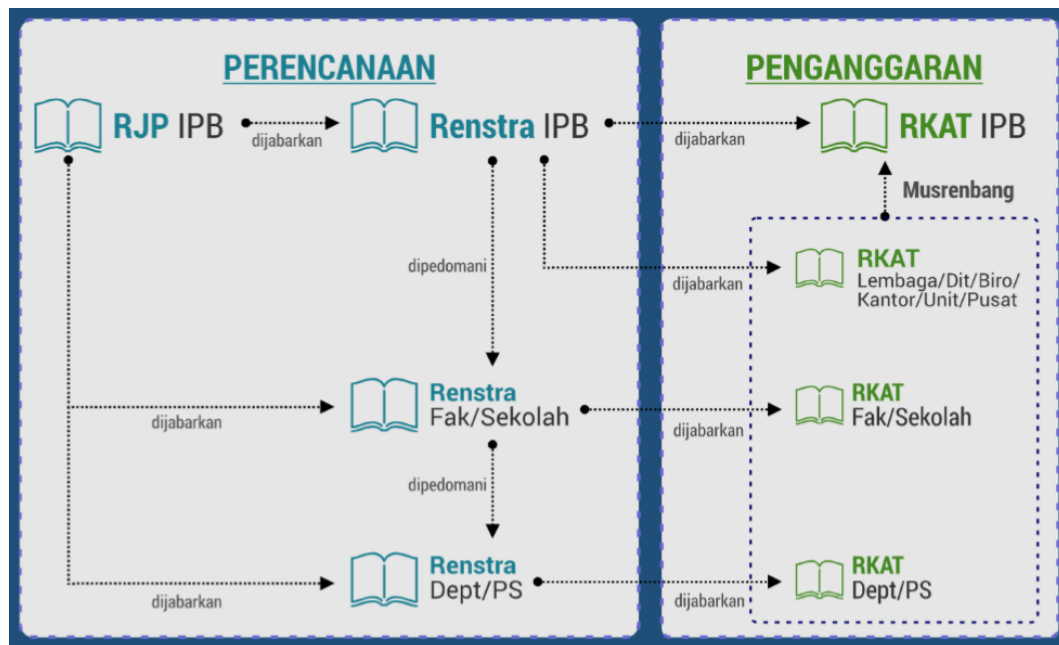
# PERENCANAAN KINERJA

## 2.1. Rencana Strategis

Sesuai dengan tahapan yang telah dirumuskan dalam Rencana Jangka Panjang (RJP) IPB, periode 2019-2023 merupakan tahapan Penguatan *Research-based University*. Fokus pengembangan IPB pada periode ini adalah penguatan *research based university* melalui penguatan budaya riset, peningkatan kinerja riset dan penguatan relevansi yang melahirkan inovasi yang telah diakui reputasinya serta pengembangan inovasi dan bisnis dengan dukungan kuat dari sistem manajemen riset, sarana prasarana pendidikan dan penelitian, pendanaan, sistem informasi manajemen, sistem insentif untuk publikasi, serta manajemen inovasi dan kekayaan intelektual. Sejumlah program dan kegiatan perlu dirancang untuk memastikan tercapainya berbagai indikator dalam tahapan tersebut.

Peran dan kiprah IPB akan terus berkembang dan meningkat manakala IPB mampu memposisikan diri secara tepat dalam dinamika perkembangan yang ada. Era Revolusi Industri 4.0 menjadi peluang dan tantangan yang dapat dioptimalkan untuk mengukuhkan peran dan posisi IPB dalam kancah nasional, regional dan global. Target IPB untuk mencapai Top 500 QS World University Ranking, Top 100 Asia dan Top 3 Peringkat PT nasional menjadi agenda yang diharapkan dapat diwujudkan dalam periode lima tahun mendatang. Untuk dapat mewujudkan agenda tersebut maka perlu disusun program-program dan kegiatan-kegiatan secara sistematis, terarah dan terukur yang kesemuanya bermuara kepada pencapaian agenda IPB 2019-2023. Renstra IPB periode 2019-2023 menjadi dokumen yang sangat penting dan dibutuhkan sebagai panduan bagi IPB dalam menyusun program dan kegiatan selama lima tahun ke depan.

Rencana Strategis IPB Periode 2019-2023 merupakan dokumen perencanaan lima tahunan IPB yang menjabarkan rencana lima tahun pertama dari Rencana Jangka Panjang IPB Periode 2019-2045. Renstra IPB 2019-2023 berisi Visi, Misi, Tujuan, Strategi dan Pentahapan yang disusun dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan eksternal, kondisi capaian saat ini, dan isu-isu strategis yang akan memengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Renstra ini akan menjadi rujukan dan panduan dalam menyusun rencana kerja tahunan (RKA) untuk periode 2019-2023. Keterkaitan antar dokumen rencana dan anggaran disajikan pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Keterkaitan antar dokumen rencana dan anggaran

### 2.1.1. Visi dan Misi

#### Visi IPB 2019-2023

Dalam rangka menjawab tantangan era industri 4.0 dan menyelaraskan dengan visi jangka panjang IPB, maka visi IPB untuk periode tahun 2019-2023 adalah:

“ Menjadi perguruan tinggi berbasis riset dan terdepan dalam inovasi untuk kemandirian bangsa menuju *techno-socio entrepreneurial university* yang unggul di tingkat global pada bidang pertanian, kelautan, biosains tropika “

Visi tersebut mengandung kata-kata kunci yang dijabarkan sebagai berikut: Perguruan Tinggi Berbasis Riset adalah perguruan tinggi yang:

- 1) Menciptakan iklim riset yang konsisten dan melahirkan hasil-hasil riset yang mampu berkiprah di ranah internasional dan berdampak pada peningkatan mutu IPB,
- 2) Memiliki kemampuan membangun sistem pendidikan dengan budaya riset yang kuat dan unggul,

- 3) Menjadikan hasil-hasil riset sebagai dasar di dalam penyelenggaraan-penyelenggaraan pendidikan, penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat,
- 4) Memiliki kemampuan untuk membangun sistem kolaborasi yang fokus pada sinergitas riset berbagai disiplin ilmu atau inter/transdisiplin ilmu dan membentuk jejaring yang efektif dalam dan luar IPB, dan
- 5) Menyediakan dana dan sarana IPTEKS yang diperlukan dalam pengembangan inter/transdisiplin ilmu dan memberikan solusi bagi masyarakat dalam proses perubahan ekologi, ekonomi, sosial, dan budaya yang berkesinambungan.

Terdepan adalah menjadi pelopor, perintis, pemimpin, pemberi inspirasi, pemberi contoh dan teladan, agen perubahan dan menjadi rujukan utama.

Inovasi untuk kemandirian bangsa adalah kontribusi dalam menghasilkan kebaruan-kebaruan produk dan jasa dari hasil penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat memperkuat kemampuan bangsa Indonesia dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasarnya yang berkualitas dan berkelanjutan serta berdaya saing

*Techno-socio enterpreneurial university* adalah:

- 1) Perguruan tinggi yang menggunakan pendekatan teknologi, sosiologi, dan kewirausahaan secara seimbang sehingga tata kelolanya berfokus pada pengembangan kapabilitas kognisi dan teknologi dalam merespon maupun ikut aktif mengatasi persoalan yang dihadapi oleh bangsa; berkontribusi nyata dalam pembangunan ekonomi, pemberdayaan masyarakat, penguatan industri dan pengayaan sosial; serta
- 2) memiliki daya tarik kuat bagi calon mahasiswa dan pihak lain untuk bekerjasama.

Unggul adalah:

- 1) Memiliki keunggulan berstandar internasional di bidang pertanian, kelautan dan biosains tropika, dan
- 2) Memiliki sistem budaya kerja yang memenuhi standar internasional dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi hingga mampu menghasilkan lulusan berkualitas dan unggul di tingkat nasional dan internasional.

Global adalah kesadaran diri warga IPB sebagai warga dunia (*global citizen*) yang memiliki kepedulian dan kontribusi pada bumi yang berkelanjutan (*the sustainability of the earth*) dan kesejahteraan warga bumi yang berkeadilan.

Bidang pertanian, kelautan dan biosains tropika adalah tiga bidang yang merupakan bidang strategis yang menjadi mandat IPB sesuai dengan statuta IPB,

---

yang meliputi rumpun ilmu pertanian dan ilmu-ilmu terkait yang mendukung perkembangan dan pembangunan pertanian dalam arti luas untuk kemajuan bangsa Indonesia, termasuk ilmu-ilmu pengetahuan dasar, ilmu kelautan, keteknikan, humaniora, kesehatan, ekonomi, bisnis, manajemen, komunikasi serta ilmu-ilmu sosial dan politik.

### **Misi IPB 2019-2023**

Misi IPB untuk periode tahun 2019-2023 adalah:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan tinggi dengan melakukan penguatan *research base university* agar menghasilkan lulusan *techno-sociopreneur* yang unggul, memiliki akhlak mulia yang berlandaskan iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, nasionalisme tinggi, kompetensi profesional, *softskills millennium*, jiwa kepemimpinan, berwawasan global dan menjadi *trend setter* inovasi dan perubahan,
- 2) Memelopori penelitian unggul dan terdepan dalam IPTEKS yang transformatif untuk terciptanya kualitas kehidupan berkelanjutan, serta inovasi untuk ekonomi rakyat dan industri nasional,
- 3) Mendalami ilmu-ilmu terkini di bidang pertanian, kelautan dan biosains tropika untuk menjadi penentu kecenderungan ilmu terkini di tingkat nasional dan global,
- 4) Meningkatkan layanan proaktif yang berkontribusi dan memecahkan persoalan masyarakat dan meningkatkan peran IPB dalam menentukan arah kebijakan nasional, dan
- 5) Memperkuat sistem manajemen PT yang mampu menjadi pedoman pengembangan sistem manajemen modern pendidikan tinggi di era 4.0.

### **2.1.2. Tujuan dan Sasaran**

#### **Tujuan IPB 2019-2023**

Tujuan IPB untuk periode tahun 2019-2023 adalah:

- 1) Menghasilkan lulusan *techno-sociopreneur* unggul yg memiliki akhlak mulia berlandaskan iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, nasionalisme tinggi, kompetensi profesional, *softskills milenium*, jiwa kepemimpinan, berwawasan global dan menjadi *trend setter* inovasi dan perubahan,
- 2) Menghasilkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang transformatif untuk terciptanya kualitas kehidupan berkelanjutan, serta inovasi konkrit untuk ekonomi rakyat dan industri nasional,

- 3) Menjadikan IPB sebagai penentu kecenderungan ilmu-ilmu terkini di bidang pertanian, kelautan dan biosains tropika di tingkat nasional dan global,
- 4) Menjadikan IPB sebagai perguruan tinggi proaktif memecahkan persoalan masyarakat dan penentu arah kebijakan nasional, dan
- 5) Menjadikan IPB sebagai pelopor pengembangan sistem manajemen modern pendidikan tinggi.

### **Sasaran IPB 2019-2023**

Interelasi tujuan dan sasaran IPB 2019-2023 adalah seperti disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Interelasi tujuan dan sasaran IPB 2019-2023

No.	Tujuan	Sasaran
1.	Menghasilkan lulusan <i>technosociopreneur</i> unggul yg memiliki akhlak mulia berlandaskan iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, nasionalisme tinggi, kompetensi profesional, <i>softskills milenium</i> , jiwa kepemimpinan, berwawasan global dan menjadi trend setter inovasi dan perubahan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Penyelenggaraan Pendidikan</li> <li>b. Penataan Program Studi dan Kurikulum</li> <li>c. Penguatan Pendidikan Kewirausahaan dan Pendidikan Karakter</li> <li>d. Peningkatan Kualitas Intake</li> <li>e. Pendayagunaan Riset</li> <li>f. Pengembangan Kewirausahaan Mahasiswa dan Alumni</li> <li>g. Pembinaan Karakter, Softskills, Kepemimpinan, dan Kewirausahaan</li> <li>h. Peningkatan Kesejahteraan Mahasiswa</li> <li>i. Pengembangan Minat, Bakat, dan Penalaran Mahasiswa</li> <li>j. Peningkatan Interaksi Lintas Budaya</li> <li>k. Pembinaan Karir Lulusan, Hubungan dengan Alumni dan Layanan Kemahasiswaan</li> </ol>
2.	Menghasilkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang transformatif untuk terciptanya kualitas kehidupan berkelanjutan, serta inovasi konkrit untuk ekonomi rakyat dan industri nasional.	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pengembangan Penyelenggaraan Penelitian</li> <li>b. Pengembangan Keilmuan</li> <li>c. Pengembangan Inovasi</li> <li>d. Peningkatan Kinerja SDM</li> </ol>
3.	Menjadikan IPB sebagai penentu kecenderungan ilmu-ilmu terkini di bidang pertanian, kelautan dan	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pengembangan dan Klasterisasi Pusat Penelitian</li> </ol>

No.	Tujuan	Sasaran
	biosains tropika di tingkat nasional dan global.	<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Pengelolaan Database IPB</li> <li>c. Kecukupan dan Mutu Sarana dan Prasarana</li> <li>d. Pengembangan Sarana dan Prasarana</li> </ul>
4.	Menjadikan IPB sebagai perguruan tinggi proaktif memecahkan persoalan masyarakat dan penentu arah kebijakan nasional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pelayanan dan Peran IPB bagi Masyarakat</li> <li>b. PPM Internasional</li> <li>c. Pengembangan Fasilitas Pengabdian kepada Masyarakat</li> </ul>
5.	Menjadikan IPB sebagai pelopor pengembangan sistem manajemen modern pendidikan tinggi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Efektivitas dan Efisiensi Sistem Organisasi</li> <li>b. Pengembangan Sistem Informasi</li> <li>c. Peningkatan Kapasitas Infrastruktur TIK</li> <li>d. Peningkatan Sumber Pendanaan</li> <li>e. Peningkatan Pengelolaan Keuangan</li> <li>f. Pengelolaan Prasarana dan Sarana</li> <li>g. Sistem Layanan Pengadaan Sarana dan Prasarana</li> <li>h. Pengembangan Bisnis</li> <li>i. Pengembangan Endowment Fund</li> <li>j. Peningkatan Kualitas SDM</li> </ul>

### 2.1.3. Strategi dan Pentahapan IPB 2019-2023

#### Strategi Pengembangan IPB 2019-2023

Strategi pengembangan IPB 2019-2023 yaitu:

- 1) Meneguhkan IPB sebagai *anchor academic excellence* yang menghasilkan lulusan *techno-sociopreneur* unggul berkarakter,
- 2) Mengkonstruksi ekosistem inovasi yang adaptif terhadap transformasi digital society,
- 3) Mengkapitalisasi capaian saat ini untuk memperkokoh peran IPB sebagai *strategic alliance* dalam pembangunan daerah dan nasional,
- 4) Membangun semangat maju bersama dan transformasi kultur *excellence* dengan memperkuat *engagement* civitas akademika IPB dalam kerangka reformasi birokrasi dengan prinsip *learning organization*, dan
- 5) Menjembatani dan berperan aktif dalam membangun konektivitas lokal, nasional, dan global.

---

### **Pentahapan dan Tema Kerja 2019-2023**

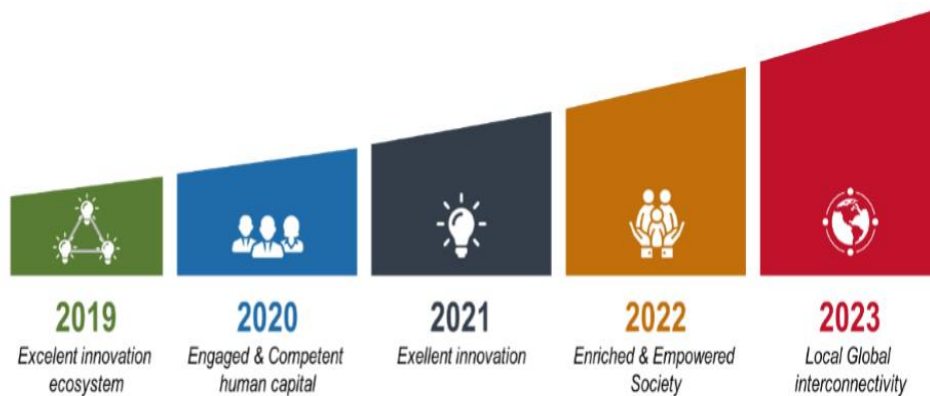
Skenario pelaksanaan Misi IPB Periode 2019-2023 terdiri atas lima tahapan sebagai berikut:

- 1) Tahun 2019 tahapan dalam rangka membangun *excellent innovation ecosystem*.  
Fokus pengembangan IPB pada tahun 2019 adalah membangun ekosistem inovasi yang kondusif bagi tumbuhnya inovasi melalui (1) sistem insentif berkeadilan dan terbuka, (2) pengembangan sistem informasi dan komunikasi yang handal, (3) reorientasi kurikulum, dan (4) pengembangan sarana-prasarana.
- 2) Tahun 2020 adalah *engaged & competent human capital*  
Fokus pengembangan IPB pada tahun 2020 adalah mendorong terciptanya SDM unggul melalui semangat maju bersama dan transformasi kultur *excellence* dengan memperkuat *engagement* civitas akademi IPB dalam kerangka reformasi birokrasi dengan prinsip *learning organization*.
- 3) Tahun 2021 adalah *excellent innovation*  
Fokus pengembangan IPB pada tahun 2021 adalah mengembangkan *excellent innovation* melalui penguatan sistem manajemen RBU (*Research Based University*) terintegrasi menuju TSEU (*Techno Socio Entrepreneurial Univeresity*). Institusi mendorong kepemimpinan dalam penelitian yang mengarah pada penciptaan dampak sosial dan ekonomi yang tinggi. Penelitian seperti ini akan mengarah pada dua jalur, yaitu jalur inovasi komersial/ekonomi dan jalur inovasi sosial. Tidak semua hasil penelitian layak untuk dijalankan sebagai aktivitas komersial, akan tetapi lebih tepat dijalankan sebagai fungsi sosial.
- 4) Tahun 2022 adalah *enriched & empowered society*  
Fokus pengembangan IPB pada tahun 2022 adalah menguatkan *enriched & empowered society*, melalui dorongan kepemimpinan yang mendayagunakan ilmu dan pengetahuan serta inovasi yang bermanfaat untuk menciptakan dampak sosial yang positif di kalangan institusi. Salah satunya dengan kegiatan pendampingan kepada setiap lapisan unit kerja di lingkungan institusi hingga masing-masing memiliki keberdayaan yang tinggi dan berkolaborasi menciptakan lingkungan yang berdayaguna dan berhasil dalam mewujudkan visi dan misi bersama IPB 2019-2023.
- 5) Tahun 2023 adalah *local-global interconnectivity*  
Fokus pengembangan IPB pada tahun 2023 adalah menjembatani dan berperan aktif dalam membangun konektivitas lokal, nasional, regional dan internasional. Berdiri sendiri menghadapi persaingan global bukanlah pilihan yang tepat. Perluasan interkonektivitas menjadi solusi



cerdas dalam menghadapi tantangan-tantangan di era disrupsi. Kerja sama dan kolaborasi di era persaingan global menjadi perhatian utama IPB dalam memenangkan kompetisi dan menghantarkan inovasi IPB mendunia.

Skema pentahapan dan tema kerja periode 2019-2023 disajikan pada Gambar 2.2.



Gambar 2.2. Skema pentahapan dan tema kerja periode 2019-2023

#### 2.1.4. Program IPB 2019-2023

Program-program IPB periode 2019-2023 dikelompokkan atas 10 bidang pengembangan. Masing-masing bidang tersebut diuraikan sebagai berikut:

##### 1) Bidang Pendidikan : *Education for Millenial Generation*

- a) Penyelenggaraan pendidikan
  - i. Mengubah atau menyelaraskan proses pembelajaran, ada (dua) pendekatan yaitu sistem “*blended learning*” dan atau MOOCs (*Massive Open Online Courses*), ODL (*Online Distance Learning*, yang pelaksanaan pembelajarannya mengacu pada Sistem Pembelajaran Daring Indonesia – SPADA).
  - ii. Pemantapan *life based learning* dalam menghasilkan lulusan unggul, lincah dan adaptif perubahan
  - iii. Memutakhirkan kecakapan dan keterampilan dosen dalam proses pembelajaran virtual yang meliputi penyiapan bahan ajar virtual/*e-learning* bukan sekedar CBI (*Computer-based Instruction*), pengembangan *heutagogik* untuk pembelajaran virtual, dan pengembangan rancangan asesmen hasil pembelajaran virtual dalam perspektif ketercapaian LO – *Learning Outcome*.
  - iv. Akses pendidikan tinggi untuk anak petani, peternak, nelayan dan masyarakat sekitar hutan.
  - v. Pengembangan dan penguatan implementasi kelas

- internasional, *double degree*, *credit transfer*, dan *exchange* dengan meningkatkan kualitas serta kekuatan konektivitas dan kolaborasi IPB dengan mitra strategis baik pada level Nasional maupun Internasional.
- vi. Penguatan *Expected Learning Outcome (ELO) based education* dengan mengintensifkan *research-based teaching* dan *student-centered learning*.
- b) Penataan Program Studi dan Kurikulum
- i. Reorientasi Kurikulum dengan pendekatan tiga literasi baru, integrasi *hard skills* dan *soft skills* ke dalam struktur kurikulum, memetakan dan memutakhirkan *school of thought* / aras keilmuan pendidikan IPB dalam perspektif literasi baru melalui penataan program studi multi strata.
  - ii. Merekonstruksi - merancang ulang - Struktur Kurikulum Sekolah Vokasi IPB 4.0 dalam perspektif tiga literasi baru dengan pendekatan *Work-based Curricula* mengacu pada rancangan gabungan blok kurikulum dan sistem 3-2-1.
  - iii. Penataan program studi dan pemantapan kurikulum berorientasi keilmuan terkini mengacu rencana arsitektur akademik IPB 2045.
  - iv. Inisiasi perancangan embrio *Global Schoolhouse* IPB sebagai katalis dalam menemukenali dan mengembangkan keilmuan spesifik dalam perspektif literasi baru, melalui pembukaan “Sekolah” di IPB (*school or college level*). Diharapkan pada tahun 2045 menjadi “Hub Pendidikan” dalam *Techno-Socio-Entrepreneurial (TSE)*.
- c) Penguatan Pendidikan Kewirausahaan dan Pendidikan Karakter
- i. Mempersiapkan profesi-profesi baru yang menjadi peluang terbuka di era Revolusi Industri 4.0 akibat dari disruptif pekerjaan di era ini berubah (banyak pekerjaan yang tidak eksis lagi karena sudah ditinggalkan).
  - ii. Penguatan pendidikan kewirausahaan dan bisnis secara berkelanjutan melalui pengembangan dan pemutakhiran *school of thought* Sekolah Bisnis IPB.
- d) Peningkatan Kualitas *Intake*  
Peningkatan kualitas *intake* melalui terobosan “Undangan Talenta Kepemimpinan” (Jalur Ketua OSIS, dll).

## 2) Bidang Penelitian : *Research Excellence Toward Techno-Socio-entrepreneurial University*

- a) Pengembangan Penyelenggaraan Penelitian
- i. Pengembangan skema insentif penelitian, mobilitas, publikasi internasional.
  - ii. Penguatan sinergi dan kerja sama dengan lembaga penelitian,

- pemerintah dan swasta level nasional dan global.
- b) Pengembangan Keilmuan
    - i. *Shaping* payung dan peta jalan riset dengan basis keilmuan terintegrasi dan transdisiplin menuju *world class sciences*.
    - ii. Pengembangan riset untuk pembangunan etalase kedaulatan pangan, energi, dan maritim 4.0.
    - iii. Perancangan *roadmap* riset terapan Sekolah Vokasi.
  - c) Pendayagunaan Riset
 

Peningkatan daya guna riset melalui *knowledge management system* untuk pengayaan akademik, *comdev*, *policy reform*, dan *scaling up* inovasi-inovasi riset.
  - d) Pengembangan dan Klasterisasi Pusat Penelitian
 

Pendirian pusat-pusat studi yang sesuai tuntutan jaman.
- 3) Bidang Pengabdian kepada Masyarakat : *Enriching Society for Socio Resilience***
- a) Pelayanan dan Peran IPB bagi Masyarakat
    - i. Pembangunan TANI Center untuk peningkatan pelayanan dan penguatan kapasitas petani, peternak, pembudidaya ikan, nelayan, dan masyarakat sekitar hutan.
    - ii. Pengembangan kemitraan *eco-villages* dan penguatan Stasiun Lapang.
    - iii. Penguatan posisi IPB dalam membangun aliansi strategis kebijakan nasional dan daerah.
    - iv. Penguatan ekonomi, sosial dan ekologi masyarakat lingkaran kampus dengan *outcome* yang terukur.
    - v. Pengembangan skema insentif bagi civitas unggul dalam pemberdayaan masyarakat.
    - vi. Perancangan model PPM Sekolah Vokasi.
    - vii. Pembangunan Museum Pertanian dan Kemaritiman.
    - viii. Peningkatan kualitas *mobile and cyber extension*.
  - b) PPM Internasional
 

Pengembangan *cross border student mobility* melalui KKN internasional.
- 4) Bidang Pengembangan Inovasi dan Bisnis : *Innovation Driven Business Development***
- a) Pengembangan Inovasi
    - i. Konstruksi etalase kedaulatan pangan, energi, dan maritim terintegrasi untuk melahirkan *techno-socioentrepreneur* unggul.
    - ii. Pengembangan skema insentif HAKI dan inovasi dosen dan staf.
  - b) Pengembangan Kewirausahaan Mahasiswa dan Alumni

Penguatan Start-Up School untuk memfasilitasi kewirausahaan mahasiswa dan alumni.

- c) Pengembangan Bisnis
  - i. Komersialisasi inovasi IPB sebagai *income generating* berbasis *e-commerce* dan *m-commerce*.
  - ii. Akselerasi peran IPB *Science and Techno Park* untuk menumbuhkan *science-based business*.
  - iii. Optimalisasi aset-aset IPB termasuk laboratorium untuk memperkuat keilmuan serta *income generating activities*.
  - iv. Penyusunan *masterplan* Bisnis IPB secara holistik.
- d) Pengembangan *Endowment Fund*  
Stimulasi kinerja badan usaha milik IPB untuk *endowment fund*.

## 5) Bidang Organisasi : *Healthy Organization and Smart Governance*

- a) Efektivitas dan Efisiensi Sistem Organisasi
  - i. Reformulasi sistem remunerasi yang berkeadilan, transparan, dan mensejahterakan.
  - ii. Pemantapan implementasi otonomi IPB sebagai PTNBH.
  - iii. Penguatan SIMAKER yang lebih *robust* dan *simple*.
  - iv. Penguatan peran fakultas dan sekolah dalam penyelenggaraan Tri Dharma IPB.
  - v. Penataan operasionalisasi dan pemantapan sistem manajemen Sekolah Vokasi.
  - vi. Penguatan sistem penjaminan mutu berbasis teknologi digital.
  - vii. Pengkajian perubahan bentuk organisasi dan nama institusi.
  - viii. Transformasi digital pada manajemen modern IPB dalam reformasi birokrasi.
- b) Peningkatan Ranking IPB
  - i. Inisiasi perancangan sistem perankingan yang sesuai dengan IPB dalam skema WUR IPB dan peningkatan ranking IPB berdasarkan perankingan yang diakui dunia.
  - ii. Rebranding dan penguatan *Technology Transfer Office* (TTO) (pindah ke organisasi).
  - iii. Rebranding pertanian untuk meningkatkan daya tarik pemuda/i menjadi *techno-socioentrepreneur* baru.
  - iv. Rebranding IPB untuk kepentingan peningkatan kualitas input mahasiswa maupun kerja sama.

## 6) Bidang Sumber Daya Manusia: *Human Capital in Digital Era*

- a) Peningkatan Kinerja SDM
  - i. Pengembangan *Talent Center* sebagai wadah *capacity building* tendik dan dosen.
  - ii. Sinergi sistem perencanaan dan sistem rekrutmen SDM untuk mendapatkan ukuran optimal (*right sizing*).

- iii. Konstruksi pola pengembangan karir tenaga kependidikan dan dosen.
  - iv. Percepatan modernisasi sistem administrasi kepegawaian berbasis digital.
  - v. Penguatan aliansi strategis dengan Kementerian untuk pengembangan SDM
- b) Peningkatan Kinerja SDM
- i. Rekrutmen pegawai IPB Non PNS mengacu Peraturan ASN.
  - ii. Pengembangan skema kesejahteraan holistik bagi tendik dan dosen.
- 7) Bidang Keuangan: *Financial Sustainability and Good Governance***
- a) Peningkatan Sumber Pendanaan
- i. Diversifikasi dan intensifikasi sumber-sumber pendanaan alternatif Non SPP dan Non DIPA, melalui pemanfaatan aset IPB, SBSN, CSR Perusahaan, maupun bantuan luar negeri (seperti Timur Tengah).
  - ii. *Boosting* profitabilitas Satuan Usaha Akademik, Satuan Usaha Komersial dan Satuan Usaha Penunjang.
  - iii. Inisiasi program USR (*University Social Responsibility*) sebagai bagian dari CSR IPB.
  - iv. Penguatan sistem manajemen keuangan yang terintegrasi berbasiskan IT.
  - v. Penggalangan dan pengelolaan *endowment fund*.
- b) Peningkatan Pengelolaan Keuangan
- i. Penguatan akuntabilitas penganggaran, pemanfaatan, pelaporan, dan pengawasan dana.
  - ii. Penguatan sistem manajemen keuangan yang terintegrasi berbasiskan IT.
- 8) Bidang Prasarana dan Sarana: *Green and Smart Infrastructure***
- a) Pengelolaan Prasarana dan Sarana
- i. Penguatan sinergi untuk mendorong akses sarana dan prasarana transportasi yang lancar dan nyaman menuju kampus IPB Darmaga.
  - ii. Peningkatan stabilitas dan efisiensi penggunaan listrik dan air.
  - iii. Revitalisasi Agriananda sebagai Labschool pendidikan karakter untuk putra-putri Dosen dan Tendik IPB.
- b) Kecukupan dan Mutu Prasarana dan Sarana
- i. Pemutakhiran fasilitas laboratorium dan fasilitas belajar lainnya sesuai standar nasional dan internasional.
  - ii. Percepatan rehabilitasi asrama mahasiswa dan pembangunan Wisma IPB.
  - iii. Pemutakhiran prasarana dan sarana perkuliahan dan riset berstandar internasional.

- c) Pengembangan Prasarana dan Sarana
  - i. Pembangunan *twinning laboratory* melalui kerja sama nasional dan internasional.
  - ii. Pembangunan *Smart Campus* IPB Darmaga Tahap 3 yang ramah penyandang disabilitas.
  - iii. Pembangunan *smart* dan *green building* sebagai wahana konektivitas peneliti IPB dengan dunia internasional.
  - iv. Pembangunan taman pemakaman untuk Dosen dan Tendik IPB.
  - v. Pembangunan *Central Dining Hall* untuk menjamin ketersediaan dan keamanan pangan mahasiswa IPB.
  - vi. Perintisan pembangunan *Health Center* IPB.
  - vii. Fasilitasi *student lounge* di setiap fakultas.
  - viii. Penguatan sistem keamanan, kebersihan, dan keselamatan kerja berstandar internasional.
  - ix. Konsolidasi sistem transportasi kampus ramah lingkungan.
  - x. Implementasi prinsip *zero waste management*.
  - xi. berbasiskan IT.

**9) Bidang Teknologi dan Komunikasi : *Robust ICT System***

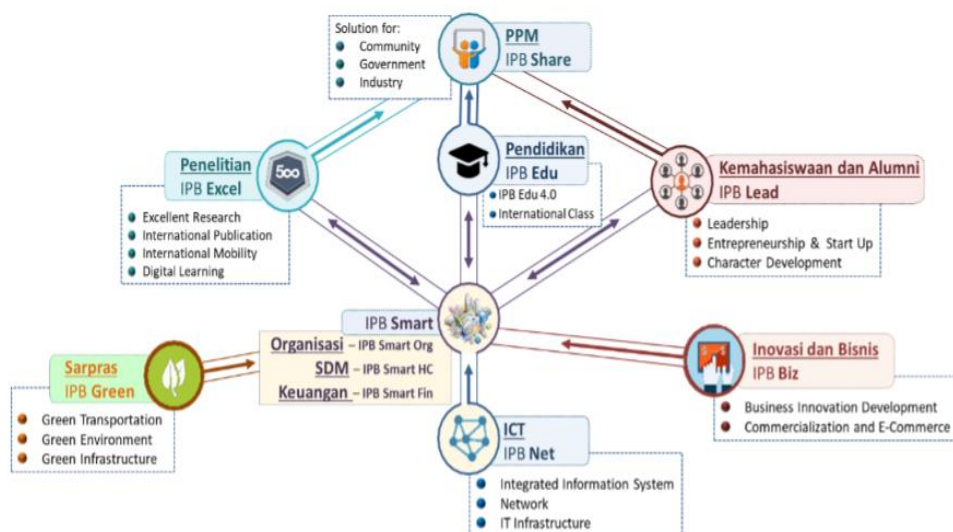
- a) Peningkatan Kapasitas Infrastruktur IT
  - i. Penguatan infrastruktur IT yang *robust*.
  - ii. Penerapan sistem informasi manajemen berbasis *mobile* yang adaptif terhadap kultur digital untuk reputasi IPB.
- b) Pengembangan Sistem Informasi
  - i. Integrasi sistem informasi untuk pengelolaan *big data*, perbaikan tata kelola, dan kapasitas pengelola.
  - ii. Restrukturisasi strategi promosi IPB (*media relation, Green TV, Agri FM*).
- c) Pengelolaan Database IPB
  - i. Pengembangan *digital library* dan sistem arsip modern.
  - ii. Modernisasi fungsi perpustakaan sebagai pusat informasi dan *knowledge management system*.

**10) Bidang Kemahasiswaan dan Alumni: *Excellent Students and Graduates for Techno-Sociopreneurship***

- a) Pembinaan Karakter, Soft Skill, Kepemimpinan, dan Kewirausahaan
  - i. Pembangunan *talent-pool* mahasiswa sebagai sarana penguatan karakter, jiwa nasionalisme, kepemimpinan, kewirausahaan, dan *soft skills* milenium.
  - ii. Penguatan pendidikan karakter dan kebangsaan melalui pendidikan anti korupsi dan revitalisasi mata kuliah PPKU.
  - iii. Pendidikan kepemimpinan secara terstruktur.
- b) Peningkatan Kesejahteraan Mahasiswa

- i. Pemetaan dan peningkatan status gizi dan kualitas kesehatan mahasiswa dan pencegahan penggunaan obat-obatan terlarang dan perilaku hidup tidak sehat.
- ii. Perancangan dan implementasi program *IPB Care* untuk mahasiswa.
- c) Pengembangan Minat, Bakat, dan Penalaran Mahasiswa
  - i. Modernisasi organisasi kemahasiswaan dan klusterisasi *student center*.
  - ii. Pengembangan fasilitas dan prestasi olahraga dan seni mahasiswa.
- d) Peningkatan Interaksi Lintas Budaya  
Multiplikasi *exchange program* mahasiswa untuk penguatan internasionalisasi dan prestasi mahasiswa.
- e) Pembinaan Karir Lulusan, Hubungan dengan Alumni dan Layanan Kemahasiswaan
  - i. Kapitalisasi *alumni engagement* dalam pencapaian IPB unggul.
  - ii. Pengembangan sistem pelayanan terpadu dan modern untuk mahasiswa dan alumni.
  - iii. Penerbitan sertifikat *soft skill* sebagai pendamping ijazah.
  - iv. Penguatan program pengembangan karir pada bidang jasa-jasa dan industri.
  - v. Program magang mahasiswa.

Program-program IPB periode 2019-2023 saling berkaitan erat satu sama lain seperti disajikan pada Gambar 2.3.



Gambar 2.3. Keterkaitan antar Program-program IPB 2019-2023

## 2.2. Rencana Kinerja Berdasarkan Kontrak Kinerja 2021

Perencanaan kinerja merupakan proses penyusunan rencana kinerja sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Rencana kinerja IPB tahun 2021 yang telah ditetapkan memuat rencana capaian kinerja tahun 2021 untuk seluruh indikator kinerja yang ingin dicapai pada tahun 2021 berdasarkan kontrak kinerja antara Rektor IPB dengan Dirjen Pendidikan Tinggi Kemendikbudristek.

Kontrak kinerja IPB tahun 2021 dirumuskan dan disusun dalam dokumen kontrak kinerja IPB tahun 2021. Dokumen kontrak kinerja merupakan suatu dokumen pernyataan/kesepakatan/kontrak kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi. Dengan demikian, dokumen kontrak kinerja merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai antara pimpinan instansi pemerintah/unit kerja yang menerima amanah/tanggungjawab kinerja dengan pihak yang memberikan amanah/tanggung jawab. Oleh karena itu, kontrak kinerja IPB tahun 2021 merupakan suatu janji kinerja yang akan diwujudkan oleh Rektor IPB sebagai penerima amanah kepada Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi sebagai pihak yang memberikan amanah/tanggungjawab. Kontrak kinerja IPB tahun 2021 ditandatangani oleh Rektor IPB sebagai penerima amanah dan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebagai pemberi amanah pada 11 Februari 2021 (Lampiran 1).

Indikator kinerja yang terdapat pada dokumen kontrak kinerja ini terdiri atas empat sasaran dan 10 indikator kinerja. Target kinerja IPB tahun 2021 berdasarkan kontrak kinerja tahun 2021 disajikan pada Tabel 2.2. Dokumen kontrak kinerja IPB tahun 2021 disajikan pada Lampiran 1.

Tabel 2.2. Target Kinerja Berdasarkan Kontrak Kinerja IPB Tahun 2021

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
1	[S 1] Meningkatnya kualitas lulusan pendidikan tinggi	[IKU 1.1] Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang berhasil mendapat pekerjaan; melanjutkan studi; atau menjadi wiraswasta.	80
		[IKU 1.2] Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang menghabiskan paling sedikit 20 (dua puluh) sks di luar kampus; atau meraih prestasi paling rendah tingkat nasional.	30
2	[S 2] Meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi	[IKU 2.1] Persentase dosen yang berkegiatan tridarma di kampus lain, di QS100 berdasarkan bidang ilmu (QS100 by subject), bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membina	25



No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target
		mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional dalam 5 (lima) Tahun Terakhir	
		[IKU 2.2] Persentase dosen tetap berkualifikasi akademik S3; memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja; atau berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja.	70
		[IKU 2.3] Jumlah keluaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.	1.50
3	[S 3] Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran	[IKU 3.1] Persentase program studi S1 dan D4/D3/D2 yang melaksanakan kerja sama dengan mitra.	60
		[IKU 3.2] Persentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (case method) atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (team-based project) sebagai sebagian bobot evaluasi.	50
		[IKU 3.3] Persentase program studi S1 dan D4/D3/D2 yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah.	5
4	[S 4] Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Pendidikan Tinggi	[IKU 4.1] Rata-rata Predikat SAKIP Satker minimal BB	A
		[IKU 4.2] Rata-rata Nilai Kinerja Anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L Satker minimal 80	95

## 2.2. Rencana Kinerja Berdasarkan SIMAKER IPB 2021

Selain rencana kinerja berdasarkan dokumen kontrak kinerja, IPB juga setiap tahun menyusun rencana kinerja berdasarkan Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIMAKER) IPB. Sistem informasi ini dibangun sejak tahun 2011 dengan basis *Balanced Scorecard* (BSC) yang terdiri atas lima perspektif, yaitu: (1) pemangku kepentingan (*stakeholders*), (2) keuangan (*financial*), (3) riset dan keunggulan akademik (*research and academic excellence*), (4) proses bisnis internal (*internal business process*), dan (5) pembangunan kapasitas (*capacity building*). Fungsi SIMAKER IPB adalah untuk menjadi pedoman bagi setiap unit kerja dan individu di lingkungan IPB dalam mengukur kemajuan dan keberhasilan setiap program dan kegiatan untuk mencapai visi, misi dan tujuan IPB yang telah ditetapkan, baik dalam rencana strategis maupun dalam dokumen pengembangan

---

IPB jangka panjang. Metode BSC sebagai instrumen manajemen kinerja dipilih dengan pertimbangan bahwa metode ini bukan hanya sekedar sistem pengukuran kinerja taktis maupun operasional, namun sangat berguna dalam pengelolaan sistem manajemen kinerja untuk pengelolaan strategi jangka panjang. Melalui pengelolaan manajemen kinerja berbasis BSC, strategi institusi dapat diterjemahkan menjadi program kerja secara lebih jelas, terukur seimbang dan berkesinambungan dalam perspektif tata kelola organisasi internal maupun perspektif *stakeholder*.

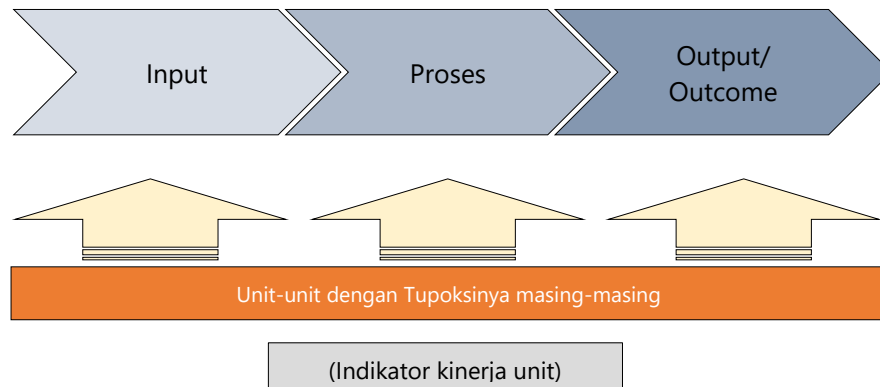
Sistem manajemen kinerja sebagai pendukung pencapaian peningkatan mutu secara terus menerus (*continuous improvement*) tentunya perlu terus dikembangkan agar dapat selaras dengan kebutuhan institusi dan *stakeholder*. Begitu pula dengan SIMAKER IPB secara terus menerus dikembangkan agar menjadi sistem yang terintegrasi dan mampu mengakomodir kegiatan penjaminan mutu internal, sehingga upaya peningkatan kualitas input, proses dan output (kinerja) IPB dapat dilakukan secara utuh, berkelanjutan, dan terencana dalam sebuah kerangka strategis yang jelas dan terarah, serta dapat memberikan kemudahan bagi semua unit kerja untuk melaporkan, memantau dan meningkatkan kinerjanya.

Fokus pengembangan SIMAKER pada tahun 2021 adalah agar sesuai dengan Revisi Renstra IPB 2019-2023 yang sudah mengakomodir Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri (IKU PTN) yang telah ditetapkan melalui Kepmendikbud Nomor 3/M/2021 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sebagai pengganti dari Kepmendikbud Nomor 754/P/2020. IKU PTN merupakan alat ukur kinerja baru bagi Perguruan Tinggi yang dinilai berdasarkan 8 (delapan) Indikator Kinerja Utama.

SIMAKER IPB tahun 2021 mencakup 5 (lima) sasaran kinerja yang saling menunjang, berkaitan secara terus menerus, dan diturunkan dari visi, misi, dan Renstra IPB. Kelima sasaran kinerja tersebut, yaitu kualitas lulusan, reputasi, kualitas manajemen, kontribusi, dan kinerja dosen. Kelima sasaran kinerja ini mengacu kepada Revisi Renstra IPB 2019-2023 yang sudah mempertimbangkan 8 (delapan) IKU PTN.

Masing-masing sasaran kinerja tersebut terdiri atas satu atau lebih indikator kinerja utama (IKU). Total jumlah IKU dari kelima sasaran kinerja tersebut adalah 10 IKU. Dengan 10 IKU ini diharapkan seluruh unit kerja IPB akan lebih berperan dalam membangun budaya manajemen berbasis kinerja yang transparan, lebih mampu meningkatkan efisiensi dan kecepatan respon dalam mencapai target kinerja, serta memperoleh hasil evaluasi yang lebih obyektif dan lebih komprehensif. Selain itu, dalam keseharian aktivitasnya, pimpinan, dosen dan tenaga kependidikan dapat lebih fokus pada ukuran kinerja yang selaras dengan tujuan strategis IPB. Pencapaian kinerja ini didukung dengan pemutakhiran standar mutu sehingga terjadi proses peningkatan mutu yang berkelanjutan (*continuous improvement*).

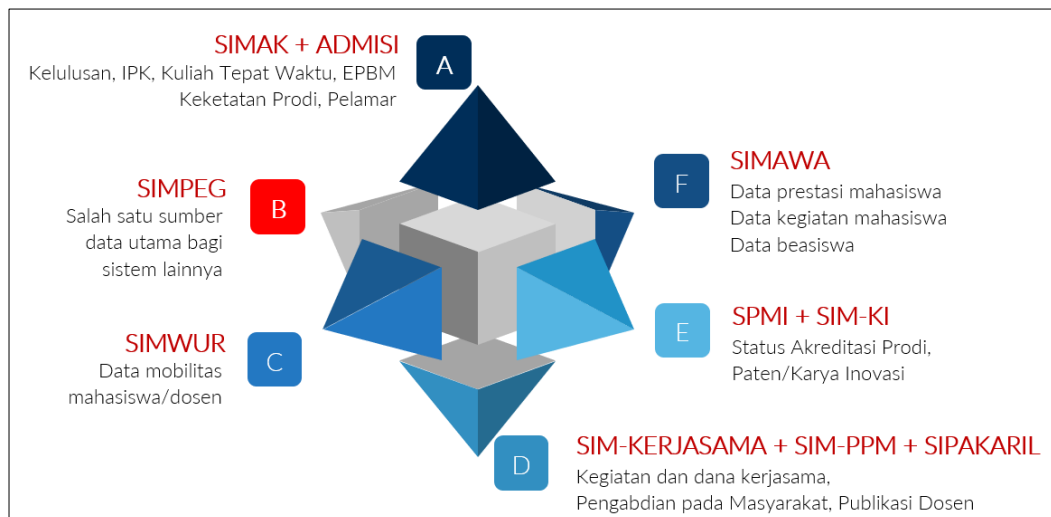
Pada dasarnya, 10 IKU IPB tidak bisa berdiri sendiri, tapi harus didukung oleh semua unit sesuai dengan tupoksi masing-masing. Oleh karena itu, supaya kontribusi unit juga dapat terukur maka disusun indikator kinerja penunjang sebagai indikator kinerja unit yang ada di setiap unit di IPB. IKU IPB pada dasarnya merupakan output/outcome dari kinerja IPB yang didukung oleh semua unit. Hubungan antara IKU IPB dengan indikator kinerja unit yang berkaitan dengan tupoksi masing-masing unit disajikan pada Gambar 2.4.



Gambar 2.4. Hubungan IKU IPB dengan Indikator Kinerja Unit

Proses pengumpulan data dalam SIMAKER hasil pengembangan tahun 2021 menggunakan metode penarikan data dari berbagai sistem yang ada. Sehingga unit kerja diharuskan memasukan data pada sistem lain yang berkaitan langsung dengan indikator kerjanya, selanjutnya aplikasi SIMAKER akan secara langsung menarik data dari sistem-sistem tersebut. Hal ini memerlukan penginputan data secara rutin dalam sistem pada setiap level unit kerja. Karena jika suatu komponen data tidak tersedia mengakibatkan proses pengolahan data kinerja dalam SIMAKER tidak dapat dilakukan. Oleh karena itu memasukan data dan update data secara berkala menjadi hal yang penting dilakukan oleh semua unit kerja untuk mendapatkan data capaian kerjanya. SIMAKER IPB ini dapat diakses melalui laman *simaker.ipb.ac.id*.

Dalam SIMAKER IPB, program pencapaian 8 (delapan) IKU Kemendikbudristek dapat dipantau setiap saat, karena ke-8 IKU tersebut telah ada di berbagai level unit kerja di IPB. Adapun ilustrasi matrik pendataan dalam SIMAKER IPB yang mengintegrasikan data dari berbagai sistem yang ada disajikan pada Gambar 2.5.



Gambar 2.5. Keterkaitan SIMAKER dengan sistem-sistem lainnya

Keluaran dari SIMAKER merupakan informasi yang sangat strategis dalam penentuan program prioritas dan program kerja inisiatif untuk mencapai kinerja yang disepakati bersama oleh Organ IPB, yaitu Majelis Wali Amanat, Rektor, Senat Akademik, dan Dewan Guru Besar. Dengan demikian, SIMAKER IPB merupakan komitmen bersama dan menjadi muara sinergi semua organ IPB dalam melaksanakan peran sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing serta menjadi rujukan semua unit kerja dalam melaksanakan program dan kegiatan.

Target kinerja IPB tahunan berdasarkan SIMAKER selalu disampaikan/disosialisasikan langsung oleh Rektor pada awal tahun dalam forum Rabuan Bersama kepada seluruh staf (dosen dan tenaga kependidikan) di lingkungan IPB dan organ IPB. Pada forum tersebut sekaligus juga dilakukan penandatanganan perjanjian kinerja untuk tahun berjalan. Perjanjian kinerja ini merupakan tekad dan janji rencana kinerja tahunan yang akan dicapai antara pimpinan unit kerja (para Wakil Rektor, Sekretaris Institut, Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, Kepala Badan Pengembangan Institut, Kepala Badan Pengelolaan Investasi dan Dana Sosial, dan para Dekan Fakultas/Sekolah) yang menerima amanah/tanggungjawab kinerja dengan pihak yang memberikan amanah/tanggung jawab, yaitu Rektor. Dokumen perjanjian kinerja ini diharapkan dapat menjadi acuan masing-masing unit kerja sehingga fokus di dalam menjalankan program dan kegiatannya untuk mencapai rencana kinerja yang telah disepakati. Target kinerja IPB tahun 2021 berdasarkan SIMAKER disajikan pada **Tabel 2.3**.

**Tabel 2.3.** Target Kinerja Berdasarkan SIMAKER IPB tahun 2021

No.	Sasaran	Kode	Indikator Kinerja	Target
1.	Kualitas Lulusan	IPB01	Persentase lulusan yang melanjutkan studi, mendapatkan pekerjaan atau menjadi wiraswasta dengan penghasilan cukup	80
		IPB02	Jumlah prestasi mahasiswa pada kejuaraan tingkat nasional & internasional	380
2.	Reputasi	IPB04	Peringkat di QS World University Ranking by Subject (Agriculture and Forestry)	50
3.	Kualitas Manajemen	IPB09	Jumlah prodi yang terakreditasi internasional	28
		IPB10	Opini WTP atas laporan keuangan	WTP
4.	Kontribusi	IPB03	Jumlah inovasi yang dikomersialkan	25
		IPB08	Jumlah keluaran penelitian /pengabdian/ naskah kebijakan yang mendapat rekognisi internasional, dimanfaatkan oleh masyarakat atau pemerintah	75
5.	Kinerja Dosen	IPB05	Jumlah publikasi internasional terindeks scopus per dosen	1.2
		IPB06	Jumlah publikasi internasional terindeks global non scopus per dosen	1
		IPB07	Jumlah publikasi nasional terindeks SINTA	1

## BAB III

# AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau ketidaktercapaian pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi. Capaian kinerja harus terukur dengan sasaran/target yang telah ditetapkan dan disampaikan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Oleh karena itu, akuntabilitas merupakan salah satu asas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik, dan merupakan bentuk pertanggungjawaban sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu: (1) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; (2) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Kontrak Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah; (3) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 39 Tahun 2020 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan tersebut, tiap instansi pemerintah wajib mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategi yang ditetapkan oleh masing-masing instansi. Sebagai instansi pemerintah, IPB wajib memiliki laporan akuntabilitas dengan mengungkapkan dan menyajikan hasil pengukuran kinerjanya yang meliputi analisis capaian kinerja organisasi dan realisasi anggarannya.

Salah satu fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan klarifikasi *output*, *outcome* dan *impact* yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang terjadi (capaian kinerja) dengan kinerja yang diharapkan (target kinerja). Oleh karena itu, pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan program kegiatan sesuai dengan sasaran strategis dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi IPB.

Pengukuran kinerja memegang peranan penting dalam sistem akuntabilitas kinerja IPB, karena merupakan alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitasnya. Pengukuran kinerja IPB

tahun 2021 dilakukan atas capaian kinerja berdasarkan kontrak kinerja tahun 2021 dan SIMAKER IPB tahun 2021.

### 3.1. Capaian Kinerja Berdasarkan Kontrak Kinerja Tahun 2021

Capaian kinerja IPB berdasarkan dokumen kontrak kinerja yang telah ditandatangani oleh Rektor IPB dan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi pada tanggal 11 Februari 2021 di Jakarta, diukur berdasarkan capaian kinerja pada empat sasaran dan 10 indikator kinerja. Keempat sasaran tersebut, yaitu: (1) Meningkatnya kualitas lulusan pendidikan tinggi, (2) Meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi, (3) Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran, dan (4) Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Pendidikan Tinggi. Secara umum realisasi kinerja dari 10 indikator kinerja yang diperjanjikan dalam kontrak kinerja tahun 2021 telah mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun 2020. Capaian kinerja IPB tahun 2021 berdasarkan kontrak kinerja disajikan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Capaian Kinerja Berdasarkan Kontrak Kinerja Tahun 2021

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Meningkatnya kualitas lulusan pendidikan tinggi	Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang berhasil mendapat pekerjaan; melanjutkan studi; atau menjadi wiraswasta.	80	40	50,00
		Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang menghabiskan paling sedikit 20 sks di luar kampus; atau meraih prestasi paling rendah tingkat nasional.	30	5	16,67
2	Meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi	Persentase dosen yang berkegiatan tridarma di kampus lain, bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional dalam 5 tahun terakhir	25	56,38	225,52 (tercapai)
		Persentase dosen tetap berkualifikasi akademik S3; memiliki sertifikat kompetensi/profesi atau berasal dari kalangan praktisi.	70	76,86	109,80 (tercapai)
		Jumlah keluaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi	1.50	3,08	205,33 (tercapai)

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target	Realisasi	Capaian (%)
		internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.			
3	Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran	Persentase program studi S1 dan D4/D3/D2 yang melaksanakan kerja sama dengan mitra.	60	76,79	127,98 (tercapai)
		Persentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (team-based project) sebagai sebagian bobot evaluasi.	50	83,92	167,84 (tercapai)
		Persentase program studi S1 dan D4/D3/D2 yang memiliki akreditasi/ sertifikat internasional	5	17,86	357,20 (tercapai)
4	Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Dikti	Rata-rata Predikat SAKIP	A (80)	BB (76,40)	95,50
		Rata-rata Nilai Kinerja Anggaran	95	97,65	102,79 (tercapai)

Berdasarkan Tabel 3.1, dari 10 indikator kinerja sebanyak tujuh indikator atau 70% telah mencapai atau melebihi target kinerja yang ditetapkan. Sebanyak tiga indikator kinerja atau sebesar 30% masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Uraian berikut adalah penjelasan lebih rinci terkait capaian kinerja IPB tahun 2021 berdasarkan masing-masing indikator kinerja yang dikelompokkan ke dalam empat sasaran.

### 3.1.1. Sasaran Kinerja: Meningkatkan Kualitas Lulusan Pendidikan Tinggi

Sasaran kinerja meningkatnya kualitas lulusan pendidikan tinggi; diukur berdasarkan dua indikator kinerja, yaitu: (a) Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang berhasil mendapat pekerjaan; melanjutkan studi; atau menjadi wiraswasta; dan (b) Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang menghabiskan paling sedikit 20 (dua puluh) sks di luar kampus; atau meraih prestasi paling rendah tingkat nasional. Untuk selanjutnya kedua indikator kinerja ini disebut sebagai IKU-1 dan IKU-2. Capaian kinerja untuk kedua IKU ini masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Realisasi kinerja dari IKU-1 sebesar 40% atau realisasinya mencapai 50% dari target yang ditetapkan sebesar 80%. Penyebab tidak tercapainya target indikator kinerja ini adalah rendahnya capaian kinerja untuk beberapa komponen yang terdapat di indikator kinerja ini, di antaranya jumlah lulusan yang mendapatkan pekerjaan <6 bulan dan menjadi wiraswasta dengan pendapatan cukup; dan jumlah lulusan yang melanjutkan studi. Nampaknya masa pandemi Covid-19 yang masih berlangsung di tahun 2021 menjadi penyebab utama tidak



tercapainya target yang telah ditetapkan. Data capaian kinerja IKU-1 diperoleh melalui *tracer study* atas semua lulusan S1 dan D3 tahun lulus t-1. *Tracer study* yang dilakukan pada tahun 2021 atas lulusan tahun 2020 menunjukkan bahwa lulusan S1 dan D3 yang mendapatkan pekerjaan pertama kurang dari 6 bulan setelah lulus jumlahnya relatif besar, yaitu untuk S1 77,16% dan 80% untuk D3. Akan tetapi jumlah pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan pertama tersebut sebagian besar tidak melebihi 1,2 UMR karena banyak yang masih berstatus sebagai karyawan percobaan. Hal ini juga dipengaruhi oleh kondisi perekonomian nasional yang masih belum normal karena Covid-19. Ke depan perlu dilakukan upaya-upaya khusus agar dapat mendongkrak capaian komponen yang masih belum optimal, sehingga dapat menyumbang untuk meningkatkan capaian kinerja dari indikator kinerja ini.

Realisasi kinerja IKU-2 adalah 5%, masih belum mencapai target kinerja yang ditetapkan yaitu 30% atau capaian kerjanya adalah sebesar 16,67%. Capaian kinerja IKU-2 disumbang dari dua komponen, yaitu: (a) lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang menghabiskan paling sedikit 20 (dua puluh) sks di luar kampus, dan (b) raihan prestasi paling rendah tingkat nasional. Rendahnya capaian kinerja IKU-2 lebih banyak karena masih sedikitnya lulusan yang menghabiskan minimal 20 sks di luar kampus, sedangkan untuk raihan prestasi tingkat nasional jumlahnya relatif sudah banyak. Pada Pimnas ke-34 tahun 2021 yang diselenggarakan di Universitas Sumatera Utara, IPB berhasil mengirimkan 66 tim dan berhasil meraih peringkat ke-2 nasional. Raihan prestasi tersebut terdiri atas 7 (tujuh) penghargaan setara emas, 3 (tiga) penghargaan setara perak, dan 5 (lima) penghargaan setara perunggu pada kategori poster. Pada kategori presentasi, IPB berhasil meraih 7 (tujuh) penghargaan setara emas, 4 (empat) penghargaan setara perak, 4 (empat) penghargaan setara perunggu, dan 1 (satu) juara favorit. Secara umum raihan prestasi mahasiswa IPB untuk tingkat nasional dan internasional pada tahun 2021 adalah 161 medali prestasi tingkat nasional, yang diperoleh dari 43 penyelenggara kompetisi nasional, dan 23 medali prestasi tingkat internasional yang diperoleh dari 22 penyelenggara kompetisi internasional. Raihan prestasi mahasiswa IPB ini berkat dukungan program-program dan pembinaan yang berkelanjutan untuk peningkatan prestasi mahasiswa yang selama ini telah dilakukan. Hal ini dilakukan untuk mencapai target yang diamanahkan atau yang tertuang dalam Renstra IPB 2019-2023, yaitu prestasi mahasiswa IPB sekurang-kurangnya sekali dalam lima tahun menjadi juara 1 Mapres dan juara umum Pimnas.

### **3.1.2. Sasaran Kinerja: Meningkatnya Kualitas Dosen Pendidikan Tinggi**

Sasaran kinerja meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi diukur melalui tiga indikator kinerja, yaitu: (a) Persentase dosen yang berkegiatan tridharma di kampus lain, di QS 100 berdasarkan ilmu (QS100 by subject), bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional dalam 5 (lima) tahun terakhir, (b) Persentase dosen tetap berkualifikasi S3, memiliki sertifikasi kompetensi/profesi yang diakui

---

oleh industri dan dunia kerja, atau berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja, (c) Jumlah keluaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berhasil dapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.

Ketiga indikator kinerja yang terdapat pada sasaran kinerja meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi realisasinya telah melampaui target yang ditetapkan. Realisasi dari ketiga indikator kinerja tersebut secara berturut-turut adalah 56,38% dari target 25%, sehingga capaiannya adalah sebesar 225,52%; 76,86% dari target 70%, sehingga capaiannya adalah sebesar 109,80%; dan 3,08 dari target 1,50, sehingga capaiannya adalah sebesar 205,33%.

Sampai dengan 31 Desember 2021, dosen tetap IPB yang mempunyai NIDN dan NIDK berjumlah 1.350 orang, dengan rincian 1.335 dosen tetap ber-NIDN dan 15 dosen tetap ber-NIDK. Dari jumlah tersebut, 956 orang di antaranya berpendidikan S3. Selain itu, pada tahun 2021 ada lebih dari 200 praktisi yang berpartisipasi mengajar dan/atau membimbing penelitian mahasiswa di IPB. Namun status dari praktisi ini bukan dosen NIDK.

Data per 1 Januari sampai dengan 31 Desember 2021 menunjukkan bahwa jumlah publikasi internasional terindeks global IPB adalah sebesar 1.811 publikasi dengan rincian 1.678 terindeks scopus dan 133 terindeks global non scopus. Kinerja jumlah keluaran penelitian berupa publikasi internasional didukung melalui pelaksanaan beberapa program/kegiatan “layanan rumah publikas,” yang meliputi layanan-layanan *editing gramatical*, cek similaritas, *proofread enago*, pelatihan penulisan ilmiah, workshop publikasi ilmiah, PubliCamp, dan translasi naskah. Selain itu, pada tahun 2021 juga terdapat sejumlah karya pengabdian IPB yang mendapat rekognisi internasional atau diterapkan masyarakat. Ke depan IPB akan terus melaksanakan dan menginisiasi program dan kegiatan yang mendukung peningkatan jumlah keluaran penelitian berupa publikasi internasional.

### **3.1.3. Sasaran Kinerja: Meningkatnya Kualitas Kurikulum dan Pembelajaran**

Sasaran kinerja meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran diukur melalui tiga indikator kinerja, yaitu: (a) Persentase prodi S1 dan D4/D3/D2 yang melaksanakan kerjasama dengan mitra, (b) Perentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (*case method*) atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (*team-based project*) sebagai sebagian bobot evaluasi, (c) Persentase prodi S1 dan D4/D3/D2 yang memiliki akreditasi atau sertifikasi internasional yang diakui pemerintah.

Capaian kinerja dari ketiga indikator kinerja yang terdapat pada sasaran kinerja meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran, semuanya telah mencapai target yang ditetapkan. Sebagian besar (76,79%) prodi S1 dan D3 yang ada di IPB telah melaksanakan dan membangun kerja sama dengan mitra, baik dengan instansi pemerintah maupun dengan swasta, baik kerja sama dalam bidang

pendidikan maupun non pendidikan, terutama di dalam pengembangan kurikulum program studi sehingga sesuai dengan kebutuhan kerja. Capaian kinerja dari indikator kinerja ini adalah 167,84%, telah melebihi target yang ditetapkan yaitu 60%.

Realisasi untuk indikator kinerja persentase mata kuliah S1 dan D3 yang menggunakan pemecahan kasus (*case method*) atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (*team-based project*) sebagai sebagian bobot evaluasi adalah 83,92%, melampaui target yang ditetapkan yaitu sebesar 50%. Pada tahun 2021 jumlah mata kuliah (MK) S1 dan D3 ada sebanyak 1.446 MK dan yang telah melaksanakan *project-based learning* ada sebanyak 1.216 MK.

Tabel 3.2. Daftar prodi S1 terakreditasi internasional yang diakui oleh pemerintah

No.	Nama Prodi	Lembaga Akreditasi	Tanggal Sertifikat	Tanggal Masa Berlaku
1	Teknik Pertanian dan Biosistem – Dept. Teknik Mesin dan Biosistem - Fakultas Teknologi Pertanian	Indonesian Accreditation Board for Engineering Education (IABEE)	3/31/2017	3/31/2022
2	Teknik Sipil dan Lingkungan – Dept. Teknik Sipil dan Lingkungan - Fakultas Teknologi Pertanian	Indonesian Accreditation Board for Engineering Education (IABEE)	01-07-2019	01-11-2022
3	Kimia – Dept. Kimia - Fakultas Matematika dan IPA	Royal Society Chemistry (RSC)	21-03-2019	21-03-2024

Prodi S1 dan D3 sampai dengan tahun 2021 berjumlah 56 prodi, dengan rincian 39 prodi S1 dan 17 prodi D3. Dari jumlah prodi tersebut, 10 prodi telah terakreditasi internasional, dan tiga prodi di antaranya terakreditasi internasional yang diakui oleh pemerintah. Ketiga prodi ini semuanya adalah prodi S1, sementara untuk D3 belum ada. IPB terus berupaya untuk meningkatkan jumlah prodi yang terakreditasi internasional, dan untuk tahun 2022 telah dirancang program untuk mendukung prodi-prodi yang sudah siap agar terakreditasi internasional. Daftar prodi S1 yang terakreditasi internasional yang diakui pemerintah disajikan pada Tabel 3.2.

#### 3.1.4. Sasaran Kinerja: Meningkatnya Tata Kelola Satuan Kerja di Lingkungan Ditjen Pendidikan Tinggi

Sasaran kinerja meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Pendidikan Tinggi diukur berdasarkan dua indikator kinerja, yaitu: (a) Rata-rata predikat SAKIP Satker, dan (b) Rata-rata nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Satker.

Berdasarkan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP, predikat SAKIP IPB pada tahun 2021 adalah BB, dengan nilai 76,40 yang berarti sangat baik, akuntabel, berkinerja baik, dan memiliki sistem manajemen yang andal. Target kinerja yang

ditetapkan untuk indikator kinerja ini adalah A, sehingga masih belum mencapai target yang ditetapkan. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, terdapat beberapa catatan yang perlu ditindaklanjuti agar implementasi SAKIP IPB dapat menjadi lebih baik lagi

Mengacu kepada sistem informasi SPASIKITA, realisasi IPB untuk indikator rata-rata nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Satker adalah 97,65 dari target 95. Dengan demikian, target kinerja yang telah ditetapkan untuk indikator kinerja ini telah tercapai. Pelaksanaan RKA-K/L untuk IPB sebagai PTNB-H adalah pelaksanaan kegiatan Layanan Perkantoran untuk pembayaran gaji dan tunjangan, sehingga kinerja dari indikator ini akan sangat dipengaruhi oleh keakuratan perencanaan dan pelaksanaan anggaran yang baik. Untuk mendukung keakuratan perencanaan anggaran, hal penting yang perlu dilakukan adalah updating data pada sistem informasi kepegawaian IPB harus dijaga dan dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.

### **3.2. Capaian Kinerja Berdasarkan SIMAKER IPB Tahun 2021**

Di samping target kinerja berdasarkan kontrak kinerja antara IPB dengan Ditjen Dikti, IPB juga menerapkan sistem manajemen kinerja sendiri yang diberi nama SIMAKER (Sistem Manajemen Kinerja) IPB yang telah diaplikasikan sejak tahun 2011. SIMAKER IPB menjadi alat bantu manajemen guna mencapai target yang sudah ditetapkan dalam Renstra IPB.

Capaian kinerja IPB berdasarkan SIMAKER IPB tahun 2021 diukur berdasarkan capaian kinerja dari lima sasaran, yaitu: (1) Kualitas Lulusan, (2) Reputasi, (3) Kualitas Manajemen, (4) Kontribusi, dan (5) Kinerja Dosen. Masing-masing sasaran kinerja tersebut terdiri atas satu atau lebih indikator kinerja utama (IKU). Capaian kinerja IPB tahun 2021 berdasarkan Simaker IPB disajikan pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3. Capaian Kinerja IPB Berdasarkan Simaker IPB Tahun 2021

No.	Sasaran	Kode	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian 1 (%)	Capaian 2 (%)
1.	Kualitas Lulusan	IPB01	Persentase lulusan yang melanjutkan studi, mendapatkan pekerjaan atau menjadi wiraswasta dengan penghasilan cukup	80	40	50,00	75,00
		IPB02	Jumlah prestasi mahasiswa pada kejuaraan tingkat nasional & internasional	380	736	193,68	
2.	Reputasi	IPB04	Peringkat di QS World University Ranking by Subject (Agriculture and Forestry)	50	62	92,00	92,00
3.	Kualitas Manajemen	IPB09	Jumlah prodi yang terakreditasi internasional	28	17	60,71	80,36
		IPB10	Opini WTP atas laporan keuangan	WTP	WTP	100,00	
4.	Kontribusi	IPB03	Jumlah inovasi yang dikomersialkan	25	23	92,00	96,00
		IPB08	Jumlah keluaran penelitian /pengabdian/ naskah kebijakan yang mendapat rekognisi internasional, dimanfaatkan oleh masyarakat atau pemerintah	75	88	117,33	
5.	Kinerja Dosen	IPB05	Jumlah publikasi internasional terindeks scopus per dosen	1.2	1,23	102,29	82,43
		IPB06	Jumlah publikasi internasional terindeks global non scopus per dosen	1	0,69	69,00	
		IPB07	Jumlah publikasi nasional terindeks SINTA per dosen	1	0,76	76,00	
<b>Total</b>							<b>85,16</b>

### 3.2.1. Sasaran Kinerja: Kualitas Lulusan

Sasaran kinerja kualitas lulusan diukur berdasarkan dua indikator kinerja, yaitu: (a) Persentase lulusan yang melanjutkan studi, mendapatkan pekerjaan atau menjadi wiraswasta dengan penghasilan cukup; dan (b) Jumlah prestasi mahasiswa pada kejuaraan tingkat nasional dan internasional. Target yang ditetapkan untuk indikator kinerja persentase lulusan yang melanjutkan studi, mendapatkan pekerjaan atau menjadi wiraswasta dengan penghasilan cukup adalah 80%, sementara realisasinya adalah 40% atau kinerja untuk indikator kinerja ini baru tercapai 50%. Beberapa permasalahan atau kendala yang menyebabkan belum tercapainya kinerja dari indikator kinerja ini, terutama karena pengaruh eksternal, yaitu situasi dan kondisi yang terjadi akibat pandemi Covid-19 masih terjadi di tahun 2021. Situasi dan kondisi ini sangat berpengaruh terhadap lulusan dalam mendapatkan pekerjaan dalam waktu kurang dari 6 (enam) bulan. Selain itu juga menyebabkan lulusan mau menerima jenis pekerjaan apa saja yang ada walaupun pendapatan atau penghasilan yang ditawarkan kurang dari 1,2 UMR.

Permasalahan yang diakibatkan oleh situasi dan kondisi eksternal relatif sulit untuk dapat dicarikan solusinya, karena diluar kontrol institusi. Walaupun demikian, IPB harus tetap berusaha untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah menyiapkan dan memberikan bekal ilmu serta memotivasi kepada lulusan agar selalu dapat melihat kesempatan-kesempatan atau peluang-peluang di balik situasi yang sulit. Harapannya adalah agar kelak para lulusan dapat menjadi wirausaha-wirauhasa yang unggul dengan penghasilan yang cukup.

Indikator kinerja jumlah prestasi mahasiswa pada kejuaraan tingkat nasional dan internasional telah mencapai target yang ditetapkan, bahkan capaiannya jauh melebihi target. Capaian ini diperoleh berkat pelaksanaan program dan kegiatan peningkatan prestasi mahasiswa yang intensif dan efektif. Prestasi ini perlu dipertahankan dengan terus melakukan evaluasi atas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan tersebut agar menjadi lebih baik lagi. Untuk memicu prestasi yang lebih tinggi lagi, maka capaian prestasi mahasiswa tahun 2021 harus dijadikan basis poin dalam menetapkan target untuk tahun 2022.

### 3.2.2. Sasaran Kinerja: Reputasi

Sasaran kinerja reputasi dicirikan melalui satu indikator kinerja yaitu peringkat di QS *World University Ranking by Subject (Agriculture and Forestry)*. Target yang ditetapkan untuk indikator kinerja ini adalah rangking 50, sementara realisasinya adalah rangking 62 atau belum mencapai target. Capaian IPB memang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, tetapi beberapa indikator QS WUR nilainya mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Dengan capaian ini, IPB sebenarnya menempati peringkat pertama di Asia Tenggara dalam bidang pertanian dan kehutanan.

### 3.2.3. Sasaran Kinerja: Kualitas Manajemen

Sasaran kinerja kualitas manajemen diukur melalui dua indikator kinerja, yaitu: (a) Jumlah prodi yang terakreditasi internasional, dan (b) Opini WTP atas laporan keuangan. Realisasi dari indikator kinerja jumlah prodi multistrata yang terakreditasi/tersertifikasi internasional adalah 17, sementara target yang ditetapkan adalah 28 (60,71%), sehingga masih belum dapat mencapai target. Saat ini ada empat prodi/departemen (Dept. Agronomi dan Hortikultura, Dept. Proteksi Tanaman, Dept. Pemanfaatan Sumberdaya Perikanan, dan Dept. Manajemen Hutan) yang sudah proses visitasi ASIIN tanggal 11-14 Oktober 2021, dan saat ini sedang menunggu hasilnya. Tahun 2022 IPB sudah memprogramkan 10 prodi/departemen untuk diajukan akreditasi ASIIN.

Indikator kinerja Opini WTP atas laporan keuangan dapat terealisasi sesuai target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2021, Kantor Akuntan Publik (KAP) Sriyadi Elly Sugeng & Rekan telah melakukan penilaian atas Laporan Keuangan IPB yang berakhir tanggal 31 Desember 2020 dengan hasil Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Opini WTP dari KAP ini bagi IPB merupakan opini WTP yang 13 kali diperoleh IPB secara berturut-turut sejak tahun 2008. Opini WTP mengindikasikan bahwa Laporan Keuangan IPB telah disajikan secara wajar dalam semua hal yang material; posisi keuangan (neraca), laporan aktivitas, laporan arus kas telah sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum dan penjelasan laporan keuangan tersajikan secara memadai, informatif serta tidak menimbulkan penafsiran yang menyesatkan. Prestasi ini perlu dipertahankan dengan cara menetapkan target WTP untuk tahun 2022.

### 3.2.4. Sasaran Kinerja: Kontribusi

Sasaran kinerja kontribusi diindikasikan melalui dua indikator kinerja, yaitu: (a) Jumlah inovasi yang dikomersialkan, dan (b) Jumlah keluaran penelitian /pengabdian/naskah kebijakan yang mendapat rekognisi internasional, dimanfaatkan oleh masyarakat atau pemerintah. Realisasi jumlah inovasi yang dikomersialkan adalah 23 inovasi, sementara targetnya adalah 25 inovasi, masih belum mencapai target dengan capaian sebesar 92%. Saat ini sudah banyak potensi inovasi IPB yang sudah diinisiasi bekerja sama dengan industri melalui program Kedaireka, sehingga pada tahun 2022 akan berpotensi cukup banyak tambahan inovasi IPB yang dikomersialkan. Kinerja untuk indikator jumlah keluaran penelitian /pengabdian/naskah kebijakan yang mendapat rekognisi internasional, dimanfaatkan oleh masyarakat atau pemerintah telah mencapai target yang ditetapkan, dengan capaian kinerja sebesar 117,33%, atau realisasi sebesar 88 dari target yang ditetapkan sebesar 75.

### 3.2.5. Sasaran Kinerja: Kinerja Dosen

Capaian sasaran kinerja dosen diukur dari tiga indikator kinerja, yaitu: (a) Jumlah publikasi internasional terindeks scopus per dosen, (b) Jumlah publikasi

---

internasional terindeks global non scopus per dosen, dan (c) Jumlah publikasi nasional terindeks SINTA. Capaian masing-masing secara berurutan dari ketiga indikator kinerja tersebut, adalah 102,29%, 69%, dan 76%. Dengan demikian dari tiga indikator tersebut, satu indikator, yaitu jumlah publikasi internasional terindeks scopus per dosen telah dapat mencapai target yang ditetapkan, sementara dua indikator kinerja lainnya masih belum dapat mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2021 jumlah artikel karya dosen IPB yang terindeks scopus ada sebanyak 1.678 artikel, dengan jumlah dosen sebanyak 1.350 orang, sehingga per dosen sekitar 1,23 artikel. Capaian kinerja ini diperoleh berkat upaya-upaya yang telah dilakukan selama tahun 2021, seperti pelaksanaan kegiatan Layanan Rumah Publikasi, yang memberikan layanan-layanan seperti Editing Grammarly, Cek similaritas, Proofread Enago, Pelatihan Penulisan Ilmiah, Workshop Publikasi Ilmiah, PubliCamp, dan Translasi Naskah. Pelaksanaan program/kegiatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan jumlah publikasi internasional yang terindeks scopus. Oleh karena itu, ke depan kegiatan ini perlu terus dilanjutkan dan dikembangkan sehingga dapat menjadi lebih baik lagi.

Realisasi kinerja dari indikator kinerja yang belum mencapai target dari sasaran kinerja dosen, yaitu indikator kinerja jumlah publikasi internasional terindeks global non scopus per dosen, dan jumlah publikasi nasional terindeks SINTA perlu diidentifikasi dengan cermat terkait apa yang menjadi kendala atau permasalahan yang dihadapinya. Selanjutnya perlu dicarikan solusinya dan dibuatkan rencana program/kegiatan yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut. Salah satunya berupa pembinaan mutu jurnal yang dikelola IPB, sehingga lebih berkualitas dan mampu mewedahi publikasi para dosen dan mahasiswa IPB.

### **3.3. Realisasi Anggaran Tahun 2021**

Pembahasan realisasi anggaran dalam laporan ini difokuskan pada pelaksanaan penggunaan dana untuk kegiatan Layanan Perkantoran (pembayaran Gaji dan Tunjangan PNS), dan BPPTN-BH yang bersumber dari Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan Tinggi. Realisasi penggunaan dana untuk pembayaran Gaji dan Tunjangan PNS secara periodik, yaitu setiap bulan telah dilaporkan melalui SPASIKITA. Sedangkan untuk penggunaan dana BPPTN-BH IPB tahun 2021, IPB juga telah menyampaikan laporan secara periodik kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yaitu setiap triwulan bersamaan dengan pengajuan pencairan anggaran untuk triwulan berikutnya. Realisasi anggaran IPB secara keseluruhan dibahas dalam dokumen Laporan Keuangan IPB Tahun 2021.

Berdasarkan dokumen kontrak kinerja tahun 2021, sumber pendanaan IPB terdiri atas dua sumber, yaitu APBN dan selain APBN. Total dari kedua sumber anggaran tersebut adalah Rp 1.493.020.974.000. Alokasi dari masing-masing sumber anggaran tersebut disajikan pada Tabel 3.4.



Tabel 3.4. Alokasi anggaran IPB tahun 2021 berdasarkan sumber anggaran

No	Kode	Nama Kegiatan	Alokasi (Rp)
<b>A</b>	<b>APBN</b>		
	4257	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Pendidikan Tinggi	279.565.797.000
	4257	Bantuan Pendanaan PTN Badan Hukum	144.914.035.000
	4257	PLN/SBSN/KPBU	95.475.000.000
	4257	Kementerian/Lembaga Lainnya	56.480.935.000
<b>B</b>	<b>Selain APBN</b>		916.585.207.000
	<b>Total</b>		<b>1.493.020.974.000</b>

Realisasi pembayaran Gaji dan Tunjangan PNS (kegiatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Pendidikan Tinggi) pada tahun 2021 dari pagu anggaran sebesar Rp 279.565.797.000 adalah sebesar Rp 272.991.738.277. Dengan realisasi sebesar tersebut dan mengacu kepada SPASIKITA, maka serapan anggaran untuk pembayaran Gaji dan Tunjangan PNS IPB pada tahun 2021 adalah sebesar 97,65%. Dengan realisasi anggaran sebesar tersebut berarti kinerja anggaran untuk pembayaran Gaji dan Tunjangan PNS IPB pada tahun 2021 termasuk kategori baik. Walaupun demikian ke depan upaya perbaikan perencanaan anggaran untuk pembayaran Gaji dan Tunjangan PNS masih tetap perlu dilakukan agar persentasenya dapat lebih tinggi lagi.

Pada tahun 2021, alokasi atau pagu anggaran Bantuan Pendanaan PTN Badan Hukum (BPPTNbh) untuk IPB ditetapkan sebesar Rp 144.914.035.000, yang terdiri atas BPPTN-BH operasional sebesar Rp 138.475.035.000 dan insentif IKU sebesar Rp 6.439.000.000. Serapan BPPTN-BH operasional hampir 100% dengan menyisakan anggaran sebesar Rp 413.954 (empat ratus tiga belas ribu sembilan ratus lima puluh empat rupiah). Sedangkan dana insentif IKU yang baru diturunkan pada bulan November 2021 terserap sebesar 99,17% dan menyisakan anggaran sebesar Rp 53.717.644. Sisa yang tidak terserap dari dana insentif IKU merupakan hasil efisiensi dari proses seleksi bantuan UKT mahasiswa, dan efisiensi dari kegiatan pengadaan sarana prasarana pendidikan dan teknologi informasi dan komunikasi. Sisa anggaran ini dalam proses dikembalikan ke kas Negara.

Situasi pandemi covid-19 yang masih terjadi pada tahun 2021 turut memengaruhi kebijakan penggunaan dan alokasi anggaran IPB. Beberapa program dan kegiatan dilakukan revisi untuk menyesuaikan dengan situasi dan kebutuhan yang sifatnya mendesak, seperti kebutuhan untuk menunjang terlaksananya kegiatan belajar dan mengajar secara daring. Walaupun demikian, secara umum semua penerimaan dana IPB pada tahun 2021 telah diupayakan penggunaannya secara optimal untuk mendukung tercapainya kinerja yang telah ditetapkan/diperjanjikan. Pengelolaannya telah dilakukan secara tertib, taat pada

peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, dan transparan dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan. Hasil pengelolaan yang telah dilakukan tercermin dari pencapaian tujuan dan sasaran serta rencana kinerja yang telah ditetapkan.

Sebagai institusi pemerintah, IPB di dalam pengelolaan keuangannya berkewajiban membuat dan menyampaikan laporan keuangan setiap tahunnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada tahun 2021, Kantor Akuntan Publik (KAP) Sriyadi Elly Sugeng & Rekan telah melakukan penilaian atas Laporan Keuangan IPB yang berakhir tanggal 31 Desember 2020 dengan hasil Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Hasil penilaian ini berarti Laporan Keuangan IPB Tahun 2020 telah disajikan secara wajar dalam semua hal yang material; posisi keuangan (neraca), laporan aktivitas, laporan arus kas telah sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum dan penjelasan laporan keuangan tersajikan secara memadai, informatif serta tidak menimbulkan penafsiran yang menyesatkan.

Opini WTP dari KAP telah diperoleh IPB sejak tahun 2008, sehingga sampai dengan laporan keuangan tahun 2020 IPB telah 13 tahun berturut-turut mendapatkan opini WTP atas laporan keuangannya. IPB berharap dapat mempertahankan prestasi ini, sehingga laporan keuangan IPB tahun 2021 yang akan dinilai oleh KAP pada tahun 2022 diharapkan juga mendapatkan opini WTP.

## BAB IV

# PENUTUP

Laporan Kinerja Institut Pertanian Bogor tahun 2021 disusun untuk memenuhi kewajiban dan sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja IPB sebagai institusi pemerintah selama tahun 2021 kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Laporan kinerja IPB tahun 2021 menyajikan capaian kinerja IPB berdasarkan sasaran dan indikator kinerja berdasarkan dokumen kontrak kinerja IPB tahun 2021 yang telah ditanda tangani oleh Rektor IPB dan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, pada tanggal 11 Februari 2021. Selain itu laporan ini juga menyajikan capaian kinerja IPB berdasarkan Simaker IPB tahun 2021. Secara keseluruhan, kinerja IPB tahun 2021 baik berdasarkan kontrak kinerja maupun Simaker IPB dapat dikatakan baik, karena hampir semua target kinerja yang telah ditetapkan dapat terealisasi, walaupun masih ada beberapa target kinerja yang belum tercapai dan masih membutuhkan perhatian.

IPB berharap di masa depan capaian kinerja IPB dapat terus ditingkatkan dengan cara terus belajar dari kekurangan dan kesalahan yang terjadi agar tidak terulang kembali dan berusaha memperbaikinya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Capaian kinerja suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh tingkat sinergitas yang terjadi di organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, tingkat sinergitas di antara organ IPB yang cukup tinggi saat ini, harus terus dibina dan dipupuk agar tingkat sinergitasnya menjadi lebih tinggi lagi. Selain itu, upaya yang sangat penting yang harus dilakukan IPB adalah merencanakan program dan kegiatan yang tepat untuk membidik indikator kinerja yang diinginkan. Oleh karena itu evaluasi atas program/kegiatan yang telah dilaksanakan menjadi penting untuk dilakukan. Mekanisme Musyawarah Perencanaan dan Pengembangan (Musrenbang) IPB yang dilaksanakan setiap tahun harus terus ditingkatkan kualitasnya agar dapat menghasilkan produk perencanaan yang tepat sasaran, sehingga dapat mencapai target kinerja yang diinginkan.

## **LAMPIRAN**



**Revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2021  
Rektor Institut Pertanian Bogor  
Dengan  
Plt. Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi,  
Riset dan Teknologi**

Dalam rangka mewujudkan kinerja pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini:

**Nama : Prof.Dr. Arif Satria, SP., M.Si**

**Jabatan : Rektor Institut Pertanian Bogor**

untuk selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

**Nama : Prof. Ir. Nizam, M.Sc., DIC., Ph.D**

**Jabatan : Plt. Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi**

selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian kinerja ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

PIHAK KEDUA akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian kinerja ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka optimalisasi pencapaian target Perjanjian Kinerja tersebut, baik dalam bentuk penghargaan maupun teguran.

Jakarta, 11 Februari 2021

**Plt. Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi,  
Riset dan Teknologi**

**Rektor Institut Pertanian Bogor**



**Prof. Ir. Nizam, M.Sc., DIC., Ph.D**



**Prof.Dr. Arif Satria, SP., M.Si**

## Target Kinerja

#	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan	Target Perjanjian Kinerja 2021
1	[S 1] Meningkatnya kualitas lulusan pendidikan tinggi	[IKU 1.1] Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang berhasil mendapat pekerjaan; melanjutkan studi; atau menjadi wiraswasta.	80
		[IKU 1.2] Persentase mahasiswa S1 dan D4/D3/D2 yang menghabiskan paling sedikit 20 (dua puluh) sks di luar kampus; atau meraih prestasi paling rendah tingkat nasional.	30
2	[S 2] Meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi	[IKU 2.1] Persentase dosen yang berkegiatan tridarma di kampus lain, di QS100 berdasarkan bidang ilmu (QS100 by subject), bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional dalam 5 (lima) Tahun Terakhir	25
		[IKU 2.2] Persentase dosen tetap berkualifikasi akademik S3; memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja; atau berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja.	70
		[IKU 2.3] Jumlah keluaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.	1.50
3	[S 3] Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran	[IKU 3.1] Persentase program studi S1 dan D4/D3/D2 yang melaksanakan kerja sama dengan mitra.	60
		[IKU 3.2] Persentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (case method) atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (team-based project) sebagai sebagian bobot evaluasi.	50
		[IKU 3.3] Persentase program studi S1 dan D4/D3/D2 yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah.	5
4	[S 4] Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Ditjen Pendidikan Tinggi	[IKU 4.1] Rata-rata Predikat SAKIP Satker minimal BB	A
		[IKU 4.2] Rata-rata Nilai Kinerja Anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L Satker minimal 80	95

No	Kode	Nama Kegiatan	Alokasi
<b>A</b>	<b>APBN</b>		
	4257	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Ditjen Pendidikan Tinggi	Rp. 279.565.797.000
	4257	Bantuan Pendanaan PTN Badan Hukum	Rp. 144.914.035.000
	4257	PLN/SBSN/KPBU	Rp. 95.475.000.000
	4257	Kementerian/Lembaga Lainnya	Rp. 56.480.935.000
<b>B</b>	<b>Selain APBN</b>		Rp. 916.585.207.000
	<b>TOTAL</b>		<b>Rp. 1.493.020.974.000</b>

Jakarta, 11 Februari 2021

**Plt. Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi,  
Riset dan Teknologi**

**Rektor Institut Pertanian Bogor**



**Prof. Ir. Nizam, M.Sc., DIC., Ph.D**



**Prof. Dr. Arif Satria, SP., M.Si**

**PERNYATAAN TELAH DIREVIU  
LAPORAN KINERJA INSTITUT PERTANIAN BOGOR  
TAHUN ANGGARAN 2021**

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Institut Pertanian Bogor untuk tahun anggaran 2021 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Institut Pertanian Bogor.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Bogor, 31 Januari 2022  
Kepala Kantor Manajemen Mutu  
dan Audit Internal



Dr. Ir. Ibnul Qayim  
NIP. 196502201990021001




FORMULIR  
CHECKLIST REVIU

No	Pernyataan		Check list
I	Format	1. Laporan Kinerja (LKj) telah menampilkan data penting IP	V
		2. LKj telah menyajikan informasi target kinerja	V
		3. LKj telah menyajikan capaian kinerja IP yang memadai	V
		4. Telah menyajikan dengan lampiran yang mendukung informasi pada badan laporan	V
		5. Telah menyajikan upaya perbaikan ke depan	V
		6. Telah menyajikan akuntabilitas keuangan	V
II	Mekanisme penyusunan	1. LKj IP disusun oleh unit kerja yang memiliki tugas fungsi untuk itu	V
		2. Informasi yang disampaikan dalam LKj telah didukung dengan data yang memadai	V
		3. Telah terdapat mekanisme penyampaian data dan informasi dari unit kerja ke unit penyusun LKj	V
		4. Telah ditetapkan penanggung jawab pengumpulan data/informasi di setiap unit kerja	V
		5. Data/informasi kinerja yang disampaikan dalam LKj telah diyakini keandalannya	V
		6. Analisis/penjelasan dalam LKj telah diketahui oleh unit kerja terkait	V
		7. LKj IP bulanan merupakan gabungan partisipasi dari dibawahnya.	V

No	Pernyataan		Check list
III	Substansi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan/sasaran dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam perjanjian kinerja</li> <li>2. Tujuan/sasaran dalam LKj telah selaras dengan rencana strategis</li> <li>3. Jika butir 1 dan 2 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai</li> <li>4. Tujuan/sasaran dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam Indikator Kinerja</li> <li>5. Tujuan/sasaran dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam Indikator Kinerja Utama</li> <li>6. Jika butir 4 dan 5 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai</li> <li>7. Telah terdapat perbandingan data kinerja dengan tahun lalu, standar nasional dan sebagainya yang bermanfaat</li> <li>8. IKU dan IK telah cukup mengukur tujuan/sasaran</li> <li>9. Jika “tidak” telah terdapat penjelasan yang memadai</li> <li>10. IKU dan IK telah SMART</li> </ol>	<p style="text-align: center;">V</p> <p style="text-align: center;">V</p> <p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;">V</p> <p style="text-align: center;">V</p> <p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;">Belum semua data kinerja dibandingkan dengan tahun lalu</p> <p style="text-align: center;">V</p> <p style="text-align: center;">-</p> <p style="text-align: center;">V</p>

Ketua Tim Reviu



Nurul Fenatary, SE  
NIP. 198002122009102002