## 

**BAB I  
PENDAHULUAN**

## **1. 1 LATAR BELAKANG**

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon sesuai dengan Misi dan Visi yang diembannya, terus berjuang dengan berbagai upaya untuk menjadi salah satu Perguruan Tinggi Islam terbaik, tidak hanya pada tataran regional tapi juga pada tataran global. Kegigihan dalam perjuangan mengembangkan lembaga IAIN Syekh Nurjati Cirebon tercermin antara lain dari perjalanan panjang yang ditempuh sehingga mencapai kondisi seperti sekarang. Pengembangan Sumber Daya Manusia, pengembangan dan peningkatan anggaran, serta sarana dan prasarana pendidikan, juga peningkatan kualitas lulusan dan penelitian sebagai hasil kinerja sivitas akademika. Komitmen menjadi perguruan tinggi yang unggul dan terkemuka dalam pengembangan ilmu–ilmu keislaman ini hanya mungkin diwujudkan dengan kerja keras mulai dari perencanaan program hingga implementasi rencana serta manajemen dan pengawasannya.

Kegigihan dalam bekerja, jika terus dipertahankan, secara berangsur-angsur akan melekat pada civitas akademika IAIN Syekh Nurjati Cirebon, sehingga akhirnya menjadi identitas IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang sadar atau tidak, adalah salah satu ciri dari Sang Maha Guru, Syekh Nurjati. Sebagaimana diketahui bahwa nama IAIN Syekh Nurjati Cirebon diambil dari nama seorang kiyai yang gigih dalam berjuang yakni Syekh Nurjati. Syekh Nurjati merupakan tokoh dalam sejarah perjuangan umat Islam yang *tawadlu’*, bersahaja, mampu menghargai orang lain, rajin berilmu, dan berani kepada kebenaran.

Kegigihan dalam bekerja juga tercermin dalam Rencana Strategis (Renstra) yang sangat penting untuk menetapkan arah pengembangan IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Renstra selanjutnya merupakan penegasan bagi semua civitas akademika IAIN Syekh Nurjati Cirebon, bahwa perjalanan pengembangan lembaga ini harus terencana dengan sasaran yang kongkrit. Disamping itu, diharapkan dapat mengarahkan segala upaya dan langkah serta menghimpun segala kekuatan IAIN Syekh Nurjati Cirebon menjadi suatu momentum untuk menciptakan peluang mencapai sasaran yang ditetapkan. Renstra akhirnya akan menciptakan suasana akademik dengan rasa kebersamaan dengan tujuan yang sama bagi segenap unsur yang ada di IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Capaian program dan kegiatan Renstra tahun 2010-2014 telah dievaluasi dan dijadikan sebagai *based line* (acuan dasar) dalam perumusan Renstra 2015-2019. Dari hasil evaluasi capaian tersebut Institut akhirnya mengambil keputusan membuat Renstra baru untuk mempertahankan kinerja IAIN Syekh Nurjati Cirebon disesuaikan dengan pandangan baru untuk mencapai tujuan dan sasaran yang akan diraih. Tentu saja perjalanan implementasi renstra mengalami pasang surut sesuai dengan keadaan potensi lembaga sendiri, sehingga beberapa hal yang dapat menghambat kinerja ke depan tidak terulang kembali. Keadaan demikian mungkin sebagai akibat dari penetapan target yang rendah atau kerja keras IAIN Syekh Nurjati Cirebon telah melebihi dari kemungkinan yang diantisipasi sebelumnya. Memang, IAIN Syekh Nurjati Cirebon apabila diamati secara seksama, selalu bersahaja dalam pengukuran kapabilitasnya, tetapi pada sisi lain gigih berjuang dalam berbagai upaya, terutama dalam rangka pengembangan menjadi Universitas Islam Negeri (UIN). Penyatuan dari semua identitas ini dapat membawa IAIN Syekh Nurjati Cirebon dikenal sebagai sebagai suatu Institut yang bersahaja dan gigih berjuang.

Selain menjadikan capaian yang telah diraih pada tahapan Renstra sebelumnya sebagai *based line*, Renstra tahun 2015-2019 IAIN Syekh Nurjati Cirebon juga berusaha menjabarkan Renstra Direktorat Jenderal Pendidikan Islam tahun 2015-2019 terutama dalam konteks peningkatan akses, mutu, relevansi dan daya saing pendidikan tinggi keagamaan Islam.

## **1.2 LANDASAN HISTORIS**

Perjalanan sejarah IAIN Syekh Nurjati Cirebon dapat dijadikan sebagai landasan historis dalam merumuskan pengembangan IAIN Syekh Nurjati Cirebon ke depan. Berdirinya lembaga ini diawali oleh aktivis cendekiawan muslim di Cirebon yang dilandasi oleh semangat untuk mencetak “Sarjana Muslim Pejuang”, maka pada awal tahun 1960-an para aktivis Muslim yang tergabung dalam forum *Islamic Study Club* (ISC) Cirebon mendirikan Lembaga Pendidikan Islam Tingkat Tinggi yang kemudian diberi nama Universitas Islam Syarif Hidayatullah (UNISHA) di bawah binaan Yayasan Pendidikan Tinggi Islam Syarif Hidayatullah.

Pada tanggal 12 Agustus 1965, salah satu dari tiga fakultas di lingkungan UNISHA, yaitu Fakultas Agama dinegerikan dan diresmikan menjadi Fakultas Tarbiyah IAIN “Al-Jamiah” Syarif Hidayatullah Jakarta Cabang Cirebon. Sedangkan dua fakultas lainnya, yakni Fakultas Hukum dan Ekonomi menjadi cabang dari Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta. Atas dasar itulah maka tanggal 12 Agustus 1965 dijadikan sebagai hari jadi IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Dalam perkembangannya, IAIN sempat membuka Fakultas Ushuluddin yang diresmikan pada tahun 1967, namun karena kebijakan pemerintah menghendaki adanya rasionalisasi, pada tahun 1974 fakultas tersebut ditutup kembali. Kemudian sejalan dengan kebijakan itu pula, pada tanggal 15 Maret 1976 Fakultas Tarbiyah IAIN Cirebon dialihkan pembinaannya ke IAIN Sunan Gunung Djati Bandung sampai akhirnya beralih status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Cirebon pada tahun 1997, sesuai dengan keputusan Presiden Nomor Nomor 11 Tahun 1997. Kendatipun mengalami berbagai perubahan dan perkembangan dari waktu ke waktu, kelahiran IAIN Syekh Nurjati Cirebon ditetapkan tanggal 12 Agustus 1965, dihitung sejak diresmikannya Fakultas Tarbiyah IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta Cabang Cirebon.

Sepanjang sejarah IAIN Syekh Nurjati Cirebon, tokoh-tokoh yang pernah memimpin Lembaga Pendidikan Tinggi ini adalah :

1. Prof. Abdul Kahar Mudzakir : Rektor UNISHA (1962-1963);
2. Brigjen Sudirman : Rektor UNISHA (1964);
3. Prof. M.T. Abdul Muin : Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN (1965-1972);
4. Prof. H. Zaini Dahlan, MA : Dekan Fakultas Ushuluddin (1967-1974);
5. Drs. H. O. Djauharuddin AR : Dekan Fakultas Tarbiyah (1972-1975);
6. Drs. H. Salim Umar, MA : Dekan Fakultas Tarbiyah (1975-1977);
7. Drs. H. Marzuki Dimyati : Dekan Fakultas Tarbiyah 1977-1980 dan 1990-1994);
8. Drs. H. Muhaimin, MA : Dekan Fakultas Tarbiyah (1980-1987);
9. Drs. H. Syafiyuddin : Dekan Fakultas Tarbiyah (1987-1990);
10. Drs. H. Tauhid : Dekan/Pjs Ketua STAIN (1994-1998);
11. Drs. H. Djono, M.Ag. : Ketua STAIN Cirebon (1998-2002);
12. Prof. Dr. H.M. Imron Abdullah, M.Ag : Ketua STAIN Cirebon (2002 - 2006);
13. Prof. Dr. H.M. Imron Abdullah, M.Ag : Ketua STAIN Cirebon (2006 - 2009);
14. Prof. Dr. H. Matsna, M.Ag : Pgs.Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon (2009 - 2010)
15. Prof. Dr. H. Maksum, M.A : Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon (2010 sd 2014).
16. Dr. Sumanta, M.Ag: Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon (2015-2018)

## **1.3 LANDASAN FILOSOFIS**

IAIN Syekh Nurjati Cirebon dalam menjalankan fungsinya sebagai institusi pendidikan tinggi Islam berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, serta berbagai perundangan yang berlaku dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Fungsi institusi pendidikan tinggi adalah mendedikasikan diri dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi yakni pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, dalam upaya mewujudkan cita-cita kemerdekaan sebagaimana diamanatkan pada pembukaan UUD 1945, antara lain untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam rangka menggapai cita-cita tersebut IAIN Syekh Nurjati Cirebon kemudian menerapkan sebuah pola integrasi ilmu-ilmu Keislaman, keunggulan, dan keindonesiaan dalam praktik Tri Dharma Perguruan Tinggi. Pola integrasi tersebut kemudian diimpelementasikan melalui sebuah paradigma yang disebut *Smart Campus*, yang dapat diterjemahkan dalam pola penyelenggaraan perguruan tinggi yang mengusung studi ilmu-ilmu keislaman dan sains yang berbasis kearifan lokal dan kemajuan teknologi informasi dengan menerapkan prinsip-prinsip *good university governance*. Paradigma *Smart Campus* menjadi landasan dalam rangka mempersiapkan perubahan status kelembagaan dari IAIN menjadi UIN Syekh Nurjati Cirebon yang unggul dan terdepan tidak hanya pada tataran regional tapi juga global..

**1.4 SASARAN PENGEMBANGAN JANGKA PANJANG (2015-2040)**

Sasaran dalam Rencana Pengembangan Jangka Panjang (25 tahun) adalah upaya untuk mencapai perguruan tinggi yang unggul dan terkemuka di tingkat regional dan global dalam bidang Kajian Islam yang berbasis pada kearifan lokal dan kemajuan di bidang teknologi informasi. Rencana di atas diurai dalam 3 tahapanberikut:

## **1.4.1 Penguatan Internal Lembaga (2015-2019)**

## Pada tahap pertama dari rencana jangka panjang adalah fokus pada penguatan internal kelembagaan dalam rangka mencapai perguruan tinggi unggul dan terkemuka di tingkat regional dan global. Indikator pencapaian tahap pertama adalah sebagai berikut:

## Peningkatan Tata kelola dan Penjaminan Mutu

## Peningkatan tata kelola kelembagaan meniscayakan adanya sistem tata kelola yang mengikuti prinsip-prinsip *good university governance* dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan hingga pengawasan dan pelaporan, terwujudnya sistem Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (BLU), mulai diperkenalkan penerapan ISO 9001:2008 dalam beberapa layanan mutu akademik dan kemahasiswaan,sejumlah 50% program studi yang ada mendapat akreditasi A sehingga mampu mendorong akreditasi instituti juga menjadi A, dengan sistem penjaminan mutu yang terus menerus ditingkatkan dari waktu ke waktu, sehingga siap berkembang dari institut menjadi universitas.

## Mahasiswa dan Lulusan

## Jumlah mahasiswa secara keseluruhan ditargetkan mencapai 10.500 dengan lulusan IAIN selain memiliki kompetensi sesuai bidang keahlian pada program studi masing-masing, juga memiliki keunggulan pada kemampuan berbahasa asing, 30 % mahasiswa memiliki scor TOEFL dalam bahasa Inggris dan TAOFL dalam bahasa Arab mencapai 450, sedangkan 70 % lainnya mencapai 425, pada kemampuan membaca dan memahami al-Quran 30 % memperoleh nilai A dan 70 % lainnya memperoleh nilai B, dan pada kemampuan di bidang entrepeneurship 30 % lulusan IAIN Syekh Nurjati menjadi entrepeneur.

## Sumberdaya Manusia

## Jumlah dosen dan karyawan mendekati rasio ideal terhadap jumlah mahasiswa dengan kaulifikasi terampil menggunakan teknologi informasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, memiliki kemampuan bahasa asing (Bahasa Arab/Bahasa Inggris), serta memiliki wawasan dan akhlak islami, dengan masing-masing program studi memiliki satu orang guru besar dan 50 % dari jumlah dosen memiliki latar belakang pendidikan doktor.

## Kurikulum, Pembelajaran dan Suasana Akademik

## Masing-masing program studi telah memiliki kurikulum berbasis KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) yang diperkaya dengan basis keunggulan di bidang bahasa asing, keislaman, dan entrepeneurship, dengan sistem perkuliahan yang kreatif dalam suasana akademik yang kondusif bagi pencapaian kompetensi pada masing-masing program studi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat.

## Pembiayaan, Sarana dan Prasarana, serta Sistem Informasi

## Memiliki sistem pembiayaan, pengelolaan sarana dan prasarana, serta sistem informasi yang berbasis teknologi dengan mengedepankan prinsip *good university governance* menuju *smart campus* dalam rangka meletakkan dasar-dasar kesiapan menuju perubahan status dari institut menjadi universitas yang unggul dan terkemuka di tingkat regional maupun global yang berbasis kearifan lokal.

## Penelitian, Pelayanan dan Pengabdian Kepada Masyarakat serta Kerjasama

## Hasil penelitian yang relevan dengan kebutuhan masyarakat serta dipublikasikan baik dalam bentuk artikel jurnal maupun buku, hasil pengabdian kepada masyarakat yang dapat memberikan kontribusi bagi masyarakat yang dipublikasikan melalui berbagai media dalam rangka pencitraan, serta terjalinnya jaringan kerjasama yang lebih luas yang dapat ditindaklanjuti untuk memuluskan tercapainya program kelembagaan menuju perubahan status menjadi universitas.

## **1.4.2 Penguatan Daya Saing Regional (2020-2030)**

## Pada tahap kedua dari rencana jangka panjang adalah fokus pada penguatan daya saing di tingkat nasional, dengan indikator pencapaian sebagai berikut:

## Tata kelola dan Penjaminan Mutu

## Terselenggaranya sistem tata kelola kelembagaan yang mengikuti prinsip-prinsip *good university governance* dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan hingga pengawasan dan pelaporan, sistem Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (BLU) dengan PNBP yang dapat meningkatkan kesejahteraan SDM, terdapat beberapa fakultas yang dan unit kelembagaan yang menerapkan ISO 9001:2008 dalam beberapa layanan mutu akademik dan kemahasiswaan, sejumlah 75% program studi yang ada mendapat akreditasi A dan hanya 25 % sisanya yang mencapai B sehingga mampu mempertahankan akreditasi instituti A, dengan sistem penjaminan mutu yang terus menerus ditingkatkan dari waktu ke waktu, sehingga siap bersaing dan unggul di tingkat nasional.

## Mahasiswa dan Lulusan

## Jumlah mahasiswa secara keseluruhan mencapai 15.000 dengan lulusan selain memiliki kompetensi sesuai bidang keahlian pada program studi masing-masing, juga memiliki keunggulan pada kemampuan berbahasa asing, 70 % mahasiswa memiliki scor TOEFL dalam bahasa Inggris dan TAOFL dalam bahasa Arab mencapai 450, sedangkan 30 % lainnya mencapai 425, pada kemampuan membaca dan memahami al-Quran 70 % memperoleh nilai A dan 30 % lainnya memperoleh nilai B, dan pada kemampuan di bidang entrepeneurship 50 % lulusan menjadi entrepeneur.

## Sumberdaya Manusia

## Jumlah dosen dan karyawan memenuhi rasio ideal terhadap jumlah mahasiswa dengan kaulifikasi terampil menggunakan teknologi informasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta dalam rangka pengembangan dirinya, memiliki kemampuan bahasa asing (Bahasa Arab dan Bahasa Inggris), serta memiliki wawasan dan akhlak islami, dengan masing-masing program studi memiliki dua orang guru besar dan70 % dari jumlah dosen memiliki latar belakang pendidikan doktor.

## Kurikulum, Pembelajaran dan Suasana Akademik

## Masing-masing program studi telah memiliki dan mengembangkan secara update kurikulum berbasis KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) yang diperkaya dengan basis keunggulan di bidang bahasa asing, keislaman, dan entrepeneurship, dengan sistem perkuliahan yang kreatif dalam suasana akademik yang kondusif bagi pencapaian kompetensi pada masing-masing program studi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat di tingkat regional dengan prinsip intergasi sains, Islam dan kearifan lokal.

## Pembiayaan, Sarana dan Prasarana, serta Sistem Informasi

## Memiliki sistem pembiayaan, sarana dan prasarana yang memadai, serta sistem informasi berbasis teknologi yang terus dikembangkan dengan mengedepankan prinsip *good university governance*dengan paradigma *smart campus*menuju universitas yang memiliki daya saing di tingkat nasional dan regional yang berbasis kearifan lokal dengan layanan kelembagaan di berbagai lini 100% berbasis online.

## Penelitian, Pelayanan dan Pengabdian Kepada Masyarakat serta Kerjasama

## Hasil penelitian yang bermutu dan memiliki relevansi dengan kebutuhan masyarakat serta dipublikasikan baik dalam bentuk artikel jurnal nasional terakreditasi maupun buku yang diterbitkan oleh penerbit yang handal, hasil pengabdian kepada masyarakat yang dapat memberikan kontribusi bagi masyarakat yang dipublikasikan melalui berbagai media dalam rangka pencitraan, serta terjalinnya jaringan kerjasama yang lebih luas di tingkat regional yang dapat ditindaklanjuti untuk penguatan daya saing di tingkat nasional maupun regional.

## **1.4.3 Penguatan Daya Saing Global (2030-2040)**

## Pada tahap ketiga dari rencana jangka panjang adalah fokus pada penguatan daya saing di tingkat global, dengan indikator pencapaian sebagai berikut:

## Tata kelola dan Penjaminan Mutu

## Berkembangnya sistem tata kelola kelembagaan yang mengikuti prinsip-prinsip *good university governance* dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan hingga pengawasan dan pelaporan, sistem Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (BLU) dengan PNBP yang terus meningkatkan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan, dengan beberapa fakultas dan unit kelembagaan yang menerapkan ISO 9001:2008 dan ISO 17025 dalam layanan mutu akademik dan kemahasiswaan, sejumlah 90% program studi yang ada mendapat akreditasi A dan hanya 10 % sisanya yang mencapai B sehingga mampu meningkatkan akreditasi instituti menjadi A plus dari BAN PT dan lembaga akreditasi mandiri di tingkat regional ASEAN, dengan sistem penjaminan mutu yang terus menerus ditingkatkan dari waktu ke waktu, sehingga siap bersaing dan unggul di tingkat internasional.

## Mahasiswa dan Lulusan

## Jumlah mahasiswa secara keseluruhan mencapai 20.000 dengan lulusan selain memiliki kompetensi sesuai bidang keahlian pada program studi masing-masing, juga memiliki keunggulan pada kemampuan berbahasa asing, 90 % mahasiswa memiliki scor TOEFL dalam bahasa Inggris dan TAOFL dalam bahasa Arab mencapai 450, sedangkan 10 % lainnya mencapai 425, pada kemampuan membaca dan memahami al-Quran 90 % memperoleh nilai A dan 10 % lainnya memperoleh nilai B, dan pada kemampuan di bidang entrepeneurship 60 % lulusan menjadi entrepeneur yang memiliki daya saing di tingkat regional dan global.

## Sumberdaya Manusia

## Jumlah dosen dan karyawan memenuhi rasio ideal terhadap jumlah mahasiswa dengan kaulifikasi terampil menggunakan teknologi informasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta dalam rangka pengembangan dirinya, memiliki kemampuan bahasa asing (Bahasa Arab dan Bahasa Inggris), serta memiliki wawasan dan akhlak islami, dengan masing-masing program studi memiliki tiga orang guru besar dan 90 % dari jumlah dosen memiliki latar belakang pendidikan doktor.

## Kurikulum, Pembelajaran dan Suasana Akademik

## Masing-masing program studi telah memiliki dan mengembangkan secara update kurikulum berbasis KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) yang diperkaya dengan basis keunggulan di bidang bahasa asing, keislaman, dan entrepeneurship, dengan sistem perkuliahan yang kreatif dalam suasana akademik yang kondusif bagi pencapaian kompetensi pada masing-masing program studi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat di tingkat regional dengan prinsip intergasi sains, Islam dan kearifan lokal.

## Pembiayaan, Sarana dan Prasarana, serta Sistem Informasi

## Memiliki sistem pembiayaan, sarana dan prasarana yang memadai, serta sistem informasi berbasis teknologi yang terus dikembangkan dengan mengedepankan prinsip *good university governance* dengan paradigma *smart campus* menuju universitas yang memiliki daya saing di tingkat regional dan internasional yang berbasis kearifan lokal dengan layanan kelembagaan di berbagai lini 100% berbasis online.

## Penelitian, Pelayanan dan Pengabdian Kepada Masyarakat serta Kerjasama

## Hasil penelitian yang bermutu dan memiliki relevansi dengan kebutuhan masyarakat serta dipublikasikan baik dalam bentuk artikel jurnal internasional maupun buku yang diterbitkan oleh penerbit yang handal, hasil pengabdian kepada masyarakat yang dapat memberikan kontribusi bagi masyarakat yang dipublikasikan melalui berbagai media dalam rangka pencitraan, serta terjalinnya jaringan kerjasama yang lebih luas di tingkat global yang dapat ditindaklanjuti untuk penguatan daya saing di tingkat regional maupun global.

**BAB II  
KONDISI UMUM IAIN SYEKH NURJATI CIREBON**

Kondisi umum merupakan hasil analisis keadaan lembaga saat ini. Dengan hal itu, dapat dirumuskan strategi untuk pencapaian visi, misi dan tujuan IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode SWOT (*Strength, Weakness, Oportunities,* dan *Threat*). Hasil analisis *SWOT* diuraikan dalam dua kategori. *Pertama:* kondisi internal lembaga, yang menggambarkan atas kekuatan dan kelemahan yang miliki. Sedangkan *kedua:* kondisi ekternal lembaga yang menggambarkan peluang dan tantangan yang dihadapi dan harus diraih oleh lembaga.

Pembagian analisis pada kondisi internal menggunakan pengelompokan bidang yang ada pada matriks akreditasi Instistusi dari BAN-PT, yaitu: (1) Tata Pamong, (2) Mahasiswa dan Lulusan, (3) Sumber Daya Manusia, (4) Kurikulum, Pembelajaran dan Suasana Akademik, (5) Pembiayaan, Sarana Pra-sarana, dan Sistem Informasi, (6) Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat dan Kerjasama. Sedangkan bidang satu yang seharusnya ada dalam maktriks akreditasi institusi, yaitu: visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi pencapai sengaja tidak dimasukkan karena akan dijelaskan pada bab tersendiri.

## **2.1 ANALISIS KONDISI INTERNAL LEMBAGA**

## **2.1.1 Tata Pamong**

## Memiliki dokumen penyelenggaraan Lembaga Pendidikan Tinggi yang berupa Peraturan Menteri Agama RI Nomor 11 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Syekh Nurjati Cirebon, dan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 36 Tahun 2014 tentang Statuta IAIN Syekh Nurjati Cirebon.*Kedua peraturan ini telah dijabarkan dalam berbagai pedoman pelaksanaan kelembagaan namun masih belum lengkap dan belum secara keseluruhan tersosialisasi dengan baik.*

## Memiliki Struktur Organisasi sesuai dengan Undang Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Peraturan Pemerintah Nomor 4 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, bahwa organisasi perguruan tinggi paling sedikit terdiri atas:penyusun kebijakan, pelaksana akademik, pengawas dan penjaminan mutu, penunjang akademik atau sumber belajar, dan pelaksana administrasi atau tata usaha. Struktu organisasi IAIN Syekh Nurjati Cirebon ini tertuang dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Syekh Nurjati Cirebon. *Struktur organisasi dimaksud telah sebagian besar telah diisi oleh para pejabat dengan pola rekrutmen yang terbuka dan partisipatif namun secara umum masih perlu peningkatan dan penguatan dari sisi skills.*

## Telah memulai proses baku mutu dan sistem penjaminan mutu pada kegiatan tri dharma perguruan tinggi di kalangan dosen dengan system penilaian indek kinerja dosen yang secara kontinu dan standarisasinya terus ditingkatkan, serta melalui penilaian Beban Kinerja Dosen yang terus ditingkatkan. Dalam rangka menjaga mutu penyelenggaraan tri dharma perguruan tinggi, telah dibentuk Tim Audit Mutu Internal *(AMI)* .*Tim AMI ini telah bekerja dan terus melakukan audit terhadap mutu penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi di setiap unit. Hanya saja kebijakan system penjaminan mutu ini belum sepenuhnya mendapat tempat di kalangan dosen maupun karyawan, sehingga masih dibutuhkan upaya serius dalam mensosialisasikan dan meningkatkan kinerja penjaminan mutu ini.*

## Memiliki karakteristik kepemimpinan publik, antara lain pola rekruitmen calon pejabat di lingkungan IAIN Syekh Nurjati Cirebon dilakukan dengan pola terbuka dan partisipatif, *hanya saja kepemimpinan organisatoris dan kepemimpinan operasional belum berjalan dengan efektif dan efisien.*

## Telah ada sistem pengelolaan fungsional dan operasional perguruan tinggi mencakup fungsi pengelolaan *(planning, organizing, staffing, leading,* dan *controlling*) *hanya saja pada beberapa aspeknya perlu ada penguatan, terutama pada aspek planning.*

## Pembinaan dan pengembangan program studi telah dilakukan mencakup (1) pengembangan program studi baru, dan (2) penyusunan dokumen akreditasi dalam bentuk pelatihan, dana, dan informasi, *hanya saja masih perlu ditingkatkan.*

## Keseluruhan program studi, baik pada program S.1 maupun S.2 telah terakreditasi dengan nilai rata-rata B. Terdapat 2 prodi yang masih akreditasi C karena kedua prodi tersebut masih baru dibuka dan belum meluluskan alumni. *Belum ada program studi yang mendapat akreditasi A sehingga kendatipun telah dilakukan akreditasi institutsi, nilainya hanya bisa mencapaimaksimal B.*

## **2.1.2 Mahasiswa dan Lulusan**

## Memiliki sistem penerimaan mahasiswa baru disusun secara lengkap (kebijakan, kriteria, prosedur, instrumen, sistem pengambilan keputusan) dan konsistensi pelaksanaannya sudah mulai dilakukan, *hanya pendokumentasian kebijakan dalam bentuk pedoman dan laporan yang belum dilakukan dengan baik.*

## Telah ada upaya institusi untuk meningkatkan prestasi mahasiswa dalam bidang akademik dan non-akademik hanya saja belum terprogram dengan baik.Hampir setiap tahun ada mahasiswa yang berangkat ke Amerika dalam program *student exchange* dan *english course,* serta pengiriman mahasiswa ke program *dialog antar iman* di Amerika. Untuk kegitan non akademik, telah dilakukan pengiriman keikutsertaan mahasiswa dalam bidang kepramukaan, olah raga dan kesenian.*Namun demikian, prestasi mahasiswa baik dalam bidang akademik maupun nonakademik harus terus ditingkatkan dengan menyediakan sarana dan fasilitas pendukung serta program yang tepat sasaran.*

## Saat ini berdasarkan penelusuran data based mahasiswa yang terpublikasi melalui website institut, terdapat 8452 mahasiswa yang terdiri atas 5399 mahasiswa aktif dan terdaftar secara online, sedangkan 3053 masih dalam proses pendaftaran secara online. Adapun jumlah mahasiswa yang dinyatakan DO sekitar sebanyak 68 orang atau sekitar 0,8 % dari jumlah mahasiswa. 55% dari jumlah mahasiswa lulus merupakan mahasiswa yang lulus tepat waktu. *Kukurangan mendasar dari jumlah mahasiswa ada pada sinkronisasi jumlah real mahasiswa yang ada pada bagian akademik dan bagian keuangan. Hal ini bisa ditangani dengan cara melakukan penyeragaman sistem informasiyang diupdate secara online yang sekarang sudah mulai dilakukan, namun masih harus mendapat penguatan.*

## Beberapa fakultas sudah melakukan upaya penelusuran alumni melalui *tracer study*. Dari sebaran instrumen yang dilakukan dapat tertuang pada website institut grafik kontribusi alumni dapat dipantau dengan baik, di mana masing-masing program studi memiliki keragaman, yang tertinggi adalah alumni Prodi Pendidikan Bahasa Inggris dengan kontribusi sebesar 61 %. Kondisi ini terjadi karena *belum ada sistem evaluasi lulusan yang efektif, mencakup kebijakan dan strategi, keberadaan instrumen, monitoring dan evaluasi, serta tindak lanjutnya.*Oleh sebab itu:*1) tingkat partisipasi almuni dalam pengembangan lembaga masih minim, hanya sebatas usulan pengembangan kurikulum, 2) Pengangkatan alumni yang potensial untuk menjadi tenaga pengajar di masih rendah, dan 3) Pengembangan Ikatan Alumni IAIN yang sudah dibentuk,tidak berjalan secara baik,terutama partisipasi alumni dalam peningkatan mutu pendidikan yang ada di kampus.*

## **2.1.3 Sumber Daya Manusia**

1. Institut sudah melakukan upaya untuk pengembangan sumberdaya manusia dengan 1) memfasilitasi dosen dan karyawan mengajukan kenaikan pangkat secara berkala, 2) *rolling* dalam penugasan, 3) memfasilitasi dosen dan karyawan dalam melanjutkan studi lanjut dan melaksanakan pelatihan jabatan.*Hanya saja hal tersebutbelum berjalan secara efektif dan efisien.* Diperlukan pedoman pelaksanaan *sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup: perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan pemberhentian pegawai, orientasi dan penempatan pegawai, pengembangan karir, remunerasi, penghargaan, dan sanksi.Pedoman yang ada belumbegitu jelas dan disosialisasikan ke seluruh civitas akademika.*
2. Melalui Lembaga Penjaminan Mutu, Institut sudah berupaya untuk melakukan perbaikan kinerja dosen. Sejumlah dosen diberikan wawasan mengenai proses baku mutu internal yang ada diperguruan tinggi. Mereka ini kedepannya akan menjadi auditor internal yang akan membantu pelaksanaan baku mutu di setiap unit kerja. Proses yang telah dijalankan saat ini adalah melakukan evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan, termasuk rekam jejak dosen dalam bidang penelitian atau pelayanan/ pengabdian kepada masyarakat.*Namun demikian proses ini perlu dukungan kuat dari manajemen perguruan tinggi dan kesadaran dari semua pihak, terutama dosen dan karyawan.*
3. Memiliki dosen sebanyak 241 orang, dengan kualifikasi pendidikan sebagian besar memiliki kualifikasi pendidikan S.2 yaitu 181 orang dan 55 lainnya telah memiliki kualifikasi pendidikan S.3. Masih terdapat 5 orang dosen yang berlatar belakang pendidikan S.1. Sedangkan dari jabatan fungsional sebagian besar masih Lektor yaitu 94 orang, Lektor Kepala 78 orang, dan Guru Besar 10 orang. *Dengan demikian kinerja dosen masih harus dilakukan peningkatan, berdasarkan evaluasi kinerja menurut data terakhir, tahun akademik 2014/2015 semester Ganjil, terdapat 10 dosen yang memperoleh indek kinerja tertinggi mencapai 3,87 – 3,93, sedangkan dosen memperoleh kinerja terendah masih mencapai nilai di bawah1,0.*
4. Telah melakukan Kegiatan peningkatan kemampuan dosen tetap melalui peningkatan kompetensi mengajar, *hanya saja masih perlu dilakukan upaya peningkatan kompetensi dosen dalam bidang keilmuannya, misalnya dengan cara memfasilitasi konsorsium keilmuan, short course berkelanjutan dalam bidang kajian untuk melihat sejauh mana perkembangan bidang tersebut, baik secara nasional maupun interasional.*
5. Memiliki jumlah tenaga kependidikan sebanyak 95 orang, dari jumlah tersebut masih jauh dari rasio ideal, belum lagi dari kompetensi pada bidangnya masih membutuhkan penguatan di berbagai bidang. *Institut masih perlu menyediakan sejumlah laboran,teknisi komputer, programer*, *arsiparis* dan yang lainnya.
6. Telah dibuat instrumen untuk mengukur kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi, terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia. *Instrumen ini diperlukan untuk menjaga kualitas pelayanan yang prima sehingga menghasilkan produk lulusan dan kualitas hasil penelitian dan pengabdian masyarakat yang baik pula.*

## **2.1.4 Kurikulum, Pembelajaran dan Suasana Akademik**

1. Sudah ada dokumen formal tentang kebijakan pengembangan kurikulum dalam bentuk pedoman pengembangan kurikulum, *tetapi belum ada peraturan, pedoman atau buku panduan yang memfasilitasi program studi untuk melakukan perencanaan, pengembangan, dan pemutakhiran kurikulum secara berkala.*
2. Sudah ada lembaga yang berfungsi untuk mengkaji dan mengembangkan sistem serta mutu pembelajaran di fakultas berupa tim gugus mutu, *hanya saja tim ini belum melaksanakan fungsinya dengan efektif dan efisien*.
3. Sudah dimulai untuk menyusun sistem yang menjamin terselenggaranya proses pembelajaran yang efektif berpusat kepada mahasiswa dengan memanfaatkan aneka sumber belajar minimal mencakup: pendekatan sistem pembelajaran dan pengajaran, perencanaan dan sumber daya pembelajaran dan syarat kelulusan. *Hanya saja system ini belum dilaksanakan dengan efektif.*
4. Penelitian dosen terus dipacu dengan adanya program bantuan penelitian baik di LP2M maupun dari sumber-sumber lain terutama dari Kementerian Agama. Namun demikian belum berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan mutu penelitian dosen, hal ini antara lain karena *belum ada pedoman yang dijadikan acuan unit pelaksana pengintegrasian hasil penelitian dan pengabdian kepada masayarakt ke dalam proses pembelajaran.*
5. Dosen telah didorong untuk terus menerus meningkatkan kapasitas keilmuannya secara otonom dengan memberi kesempatan untuk mengikuti even-even akademik di tingkat lokal, nasional, maupun regional.*Namun sampai saat ini belum ada dokumen yang lengkap mencakup informasi tentang otonomi keilmuan, kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik sehingga bisa dilaksanakan secara konsisten.*

f) Institut telah melakukan program dan kegiatan pengembangan suasana akademik dan iklim perguruan tinggi yang kondusif bagi peningkatan keilmuan, *namun sistem pengembangan suasana akademik masih parsial, belum terdapat kebijakan dan strategi, program implementasi yang terjadwal, pengerahan sumber daya, monitoring dan evaluasi, tindak lanjut untuk langkah perbaikan secara berkelanjutan*

1. Memiliki 23 program studi sarjana (S.1) di berbagai bidang keilmuan serta empat program studi pascasarjana (S.2) yang tergabung dalam tiga fakultas dan program pascasarjana. *Kondisi ini menuntut adanya pemekaran fakultas baru dan pembukaan program studi baru sesuai tuntutan kebutuhan masyarakat, termasuk program studi S.3 pada program pascasarjana.*

## **2.1.5 Pembiayaan, Sarana dan Prasarana, Sistem Informasi**

## Sudah ada dokumen yang lengkap yang mencakup: a) perencanaan penerimaan dan pengalokasian dana, b) pelaporan, c) audit, d) monitoring dan evaluasi dan pertanggung jawaban kepada pemangku kepentingan. *Hanya saja belum disosialisasikan secara baik.*

## Sudah ada mekanisme tentang penetapan biaya pendidikan yang dibebankan pada mahasiswa, *tetapi tidak terdokumentasi dengan baik*.

## Ada kebijakan mengenai keringanan/ pembebasan biaya untuk mahasiswa yang berpotensi secara akademik dan kurang mampu secara ekonomi, *namun kurang jelas pelaksanaannya.*

## Memilik prosentase dana PNBP (20 %), APBN (80 %).*Rasio pendanaan ini masih rendah bila akan menjadi Badan Layanan Umum, dimana lembaga mampu berangsur-angsur mandiri dan tidak terpaku pada anggaran yang dikucurkan oleh pemerintah.*

## Dana penelitian dosen yang bersumber dari anggaran Institut dan dari sumber-sumber lainnya setiap tahun rata-rata di atas Rp. 500 juta, *namun jika dibandingkan dengan jumlah dosen kurang memadai sehingga masih harus terus ditingkatkan.*

## Dana pengabdian kepada masyarakat per dosen pertahun baru mencapai Rp. 150 juta*sehingga jumlah ini juga masih terus ditingkatkan*.

## Telah ada sistem monitoring dan evaluasi pendanaan serta kinerja yang akuntabel yang, dilakukan secara berkala. *Hanya saja, hasilnya tidak didokumentasikan dan tidak ditindaklanjuti.*

## Sudah ada laporan audit keuangan yang dilakukan secara berkala oleh auditor eksternal yang kompeten *tetapi hasilnya belum dipublikasikan dan tidak ditindaklanjuti oleh perguruan tinggi.*

## Sudah ada beberapa dokumen mengenai pengelolaan prasarana dan sarana *hanya saja belum menyeluruh pada aspek berikut*: (1) Pengembangan dan pencatatan, (2) Penetapan penggunaan, (3) Keamanan dan keselamatan penggunaan, (4) Pemeliharaan/ perbaikan/kebersihan.

## Memliki jumlah lahan 9 ha, dengan perincian peruntukkan untuk kegiatan kependididkan 5 (ha), non kegiatan kependidikan 4 (ha). Jumlah luas bangunan 3 (ha).*Lahan ini masih perlu terus ditingkatkan terutama dengan pola bantuan hibah.*

1. Sudah tersedia prasarana akademik untuk kegiatan tridarma perguruan tinggi antara lain: perustakaan dengan koleksi judul dan buku yang cukup memadai, langganan jurnal baik nasional maupun internasional, akses layanan internet yang terus menerus ditingkatkan bandwithnya, dan prasarana non-akademik yang berupa fasilitas pengembangan minat, bakat, dan kesejahteraan antara lain dengan tersedianya unit-unit kegiatan mahasiswa yang dapat menampung bakat dan minat yang beragam. *Namun demikian sarana dan prasarana akademik dan non akademik ini masih perlu ditingkatkan untuk mencapai layanan yang lebih maksimal.*
2. Memiliki rencana pengembangan sarana dan prasarana, misalnya pembangunan gedung ruang perkuliahan dan perkantoran, pembangunan auditorium yang representatif, pengembangan kampus II, dan program-program pengembangan sarana dan prasarana lainnya, *namun ini belum terdokumentasi dengan baik sehingga belum mendapat dukungan dari berbagai pihak.*
3. Beberapa prasarana pendidikan seperti perpustakaan dan laboratorium telah tersedia namun dalam pengelolaannya belum terlihat efektif *sehingga belum mendukung terciptanya interaksi akademik antara dosen, mahasiwa, dan peneliti.*
4. Sudah ada sistem informasi dan fasilitas sistem informasi untuk kegiatan kependidikan dan non kependidikan,*hanya saja belum digunakan dan dimanfaatkan secara maksimal baik untuk pelayanan administrasi akademik dan umum, seperti:a) untuk pengelolaan prasarana dan sarana yang transparan, akurat dan cepat, b) untuk mendukung pengambilan keputusan yang lengkap, efektif, dan obyektif,*
5. Perguruan tinggi memiliki kapasitas internet dengan rasio *bandwidth* per mahasiswa yang memadai *namun belum dimanfaatkan sepenuhnya untuk kegiatan-kegiatan akademik.Belum ada Blue print pengembangan, pengelolaan, dan pemanfaatan sistem informasi, yang mencakup:prasarana dan sarana yang mencukupi; unit pengelola di tingkat institusiyang memiliki sistem aliran data dan otorisasi akses data, dan sistem disaster recovery.*

## **2.1.6 Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat dan Kerjasama**

1. Hampir setiap program studi memiliki jurnal ilmiah berkala yang dibiayai melalui anggaran Institut, *namun hingga saat ini belum ada satupun jurnal ilmiah yang terakreditasi dan pengelolaan jurnal masih banyak menemui kendala terutama untuk memperoleh bank artikel yang berkualitas baik dari dalam maupun luar perguruan tinggi.*
2. Setiap tahun dianggarkan bantuan penelitian bagi dosen, namun *belum memiliki dokumen pedoman pengelolaan penelitian yang dikembangkan dan dipublikasikan oleh institusi, mencakup aspek-aspek: Kebijakan dasar penelitian, Penanganan plagiasi, paten dan hak atas kekayaan intektual, Rencana dan pelaksanaan penelitian yang mencakup agenda tahunan,Peraturan pengusulan proposal penelitian dan pelaksanaannya.*
3. Telah ada penelitian yang dilakukan oleh dosen Jumlah hamper rata-rata terdapat 40 s.d 50 dosen yang mendapat bantuan peneltian, *namun hasil penelitian tersebut belum terpublikasikan dengan baik dalam bentuk artikel jurnal maupun terbitan buku.*
4. Sebagian dosen telah terbiasa untuk menulis artikel ilmiah untuk pada jurnal ilmiah. Hanya saja b*elum ada Karya dosen dan atau mahasiswa yang berupa paten/hak atas kekayaan intelektual (HaKI)/karya yang mendapatkan penghargaan tingkat nasional/internasional.*
5. Sudah memiliki SDM yang mengelola pengembangan kegiatan penelitian dan menyediakan anggaran untuk kegiatan penelitian dosen. Setiap tahun tidak kurang dari Rp. 500 juta untuk pelaksanaan,*hanya saja belum memiliki kebijakan dan upaya perguruan tinggi dalam menjamin keberlanjutan penelitian, seperti: Memiliki agenda penelitian jangka panjang, Menyediakan atau mencari berbagai sumber dana penelitian seperti hibah penelitian nasional maupun internasional.*
6. Setiap tahun anggaran terdapat program dan kegiatan pengabdian masyarakat, hanya saja *belum memiliki pedoman pengelolaan pelayanan/pengabdian kepada masyarakat yang lengkap, dan dikembangkan serta dipublikasikan oleh institusi.*
7. Dosen telah melaksanakan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat. Beberapa kegiatan pengabdian kepada masyarakat telah dilakukan dengan cara bekerja sama dengan pihak-pihak lainya yang mendukung, *namun usaha ini belum dilakukans ecara sistematik dan terprogram*.
8. Sudah melakukan kerjasama dengan berbagai pihak, baik dalam maupun luar negeri dalam bentuk MoU. Beberapa kerjasama sudah terlaksana, baik berupa pelatihan dosen dan mahasiswa, pengabdian kepada masyarakat, penyediaan sarana perpustakaan, dosen tamu dan lain-lain. *Hanya saja belum ada monitoring dan evaluasi yang menjamin mutu, produktivitas dan keberlanjutan kerja sama serta survey kepuasan mitra kerjasama.*

**2.2. ANALISIS KONDISI EKSTERNAL LEMBAGA**

## **2.2.1 Peluang**

## Undang Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, memberikan peluang bagi Peguruan Tinggi untuk dapat meningkatkan profesionalitas dosen, seiring dengan itu akan meningkatkan kesejahteraan profesi dosen.

## Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 tahun 2005 tentang Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umummemberikan keleluasaan terhadap Badan Layanan Umum untuk mengelola keuangan secara mandiri dan fleksibel dengan menonjolkan produktivitas, efisiensi dan efektivitas. Namun demikian peraturan pemerintah tersebut juga menuntut adanya pengendalian yang ketat terutama dalam perencanaan dan penganggaran serta pertanggung-jawabannya. Sehingga secara umum peraturan ini menimbulkan peluang sekaligus tantangan bagi Institut. Institut harus mampu meningkatkan kinerjanya baik dalam aspek pelayanan, keuangan, administrasi, sumber daya keuangan maupun sarana dan prasarana. Pembenahan-pembenahan internal perlu dilakukan agar manajemen dapat memenuhi persyaratan Badan Layanan Umum.

## Adanya beberapa program yang dikelola oleh Kementrian Agama, seperti: Bantuan dana Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, Bantuan Beasiswa Studi, program *academic recharging,* Bantuan peningkatan publikasi Ilmiah memberikan peluang bagi para dosen untuk bisa meningkatkan kualitas dan kompetensinya, sehingga mampu bersaing untuk mendapatkan dana bantuan tersebut.

## Kemenag menyediakan dana untuk mahasiswa tidak mampu, jurusan yang sepi peminat dengan program Bidik Misi dan program beasiswa lainnya, demikian pula dengan program 5000 doktor untuk dosen.

## Otonomi daerah memberikan peluang kepada Institut untuk menyumbangkan hasil karyanya bagi pemerintah daerah baik dibidang pendidikan, penelitian dan pengembangan. Disamping itu memberikan peluang untuk mengembangkan jaringan kerjasama dengan pemerintah daerah.

## Kemajuan teknologi informasi dan kebutuhan masyarakat terhadap teknologi informasi, memberikan peluang yang luas kepada Institut yang telah mengembangkan sistem informasinya berbasis ICT (Information and Communication Technology) untuk meningkatkan pencitraan publik, kemudahan publikasi serta membangun jaringan yang lebih luas dengan alumni, institusi pemerintah dan swasta serta masyarakat yang lebih luas.

## Konversi beberapa IAIN dan STAIN berubah menjadi UIN bisa menjadi peluang untuk Institut meningkatkan status kelembagaannya menjadi universitas. Dengan didorong oleh dukungan Pemda Jawa Barat sebagai upaya peningkatan pendidikan di wilayah Jawa Barat Bagian Timur.

## Pesantren dalah basis masa tradisional yang bisa menyokong meningkatnya pendaftar ke Institut. Pada sisi lain ada animo calon mahasiswa dan orang tuanya untuk memasukkan anaknya ke beberapa program studi di Institut semakin banyak.

## Cirebon memiliki perusahaan-perusahaan besar yang bisa memberikan dana CSRnya untuk pendidikan di Institut. Perusahaan Indocement, Bank BRI dan BNI merupakan sebagian contoh perusahaan yang memungkinkan memberikan implementasi dan CSR melalui Institut.

## **2.2.2 Tantangan**

## Kementerian Pendidikan Nasional mencanangkanbahwa pada tahun 2025 merupakan masa dimana sejumlah perguruan tinggi di Indonesia bisa berbicara di tingkat dunia. Sejumlah perguruan tinggi sudah memiliki visi untuk menjadi universitas berkelas dunia (WCU). Hal ini menjadi tantangan bagi IAIN SNJ untuk memacu dirinya agar mampu juga bersaing pada tingkat global bersama perguruan tinggi lainnya di Indonesia.

## Pemerintah melalui BAN-PT menghendaki agar setiap perguruan tinggi memiliki nilai ukur yang jelas dalam memberikan pelayanan pendidikan di masyarakat melalui akreditasi. Baik akreditasi program studi ataupun akreditasi institusi merupakan keniscayaan undang-undang agar masyarakat bisa mendapatkan pendidikan yang baik dan memiliki *value added* dari lulusannya untuk berkompetisi di dunia kerja dan profesi.

## Kecenderungan lembaga yang baik memiliki akreditasi atau standar mutu yang baik. Masyarakat memandang bahwa bahwa lembaga tersebut telah diakreditasi dan dijamin olehlembaga penilai (akreditasi), baik sistem pendidikan maupun manajemennya. Meraih ISO 9001 dalam sistem manajemen mutu adalah tantangan yang harus dihadapi oleh Institut bilamana ingin mensejajarkan dirinya dengan unversitas-universitas unggulan.

## Konflik agama dan Terorisme. Bila melacak pemberitaan Cirebon melalui koran atau wen berbahasa inggris seperti *Proquest,* maka yang banyak muncul adalah pemberitaan mengenai terorisme (pemboman yang dilakukan di masjid). Hal ini menjadi tantangan bagi agar bisa berkiprah untuk menurunkan *image* tersebut. Sebagai lembaga yang memiliki kekhasan agama Islam, tentunya memiliki kewajiban memberikan pemahaman Islam yang ramah dan moderat.

## Pengembangan Kajian Islam Nusantara, budaya lokal, keraton, dan naskah-naskah Islam. Kajian yang spesifik mengenai Islam Nusantara belum banyak dilakukan secara masif oleh PTKIN (Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri). Bagi IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang memiliki kekhasan karena berada di wilayah Cirebon yang memiliki kekayaan sejarah dan budaya Islam Nusantara memiliki tantangan tersendiri. Hal ini menjadi tantangan karena masyarkat mengharapkan Institutmampu menghadirkan kajian-kajian yang komprehensif mengenai bentuk-bentuk prilaku keagamaan yang ada di Cirebon. Dengan demikian warisan sejarah seperti naskah, masjid, kraton dan lainnya bisa menjadi medium pembelajaran dan pengembangan masyarakat Islam di Cirebon.

**BAB III  
VISI, MISI, TUJUAN STRATEGIS, NILAI DAN SIKAP DASAR SERTA MOTTO**

**3.1 VISI.**

Berdasarkan Rencana Strategis Kementerian Agama tahun 2015-2019 telah dirumuskan visi Pendidikan Islam dalam Rencana Strategis tahun 2015-2019 sebagai berikut:

‘Terwujudnya Pendidikan Islam yang unggul, moderat, dan menjadi rujukan dunia dalam integrasi ilmu agama, pengetahuan dan teknologi”

Sejalan dengan visi Pendidikan Islam yang tertuang dalam Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pendidikan Islam 2015-2019 tersebut, serta mempertimbangkan kondisi umum IAIN Syekh Nurjati Cirebon sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 36 tahun 2014 tentang Statuta IAIN Syekh Nurjati Cirebon, visi IAIN Syekh Nurjati Cirebon adalah sebagai berikut:

‘Menjadi Institusi Pendidikan Tinggi Islam yang unggul dan terkemuka dalam pengembangan ilmu-ilmu kesilaman.’

Makna “unggul” yang ada dalam visi tersebut adalah suatu sikap dan keyakinan dasar bahwa masing-masing civitas akademika mampu melakukannya untuk menjadi yang terbaik. Sikap ini menggambarkan percaya diri untuk mampu melakukan yang terbaik dan jauh lebih baik lagi.

Makna “terkemuka” dalam visi adalah sebuah nilai yang menunjukkan bahwa civitas akademika atau layanan yang ada di IAIN Syekh Nurjati menjadi figur atau tauladan bagi masyarakat lokal, nasional ataupun internasional.

**3.2 MISI.**

Misi adalah upaya-upaya yang dilakukan oleh lembaga agar visi yang telah ditetapkan bisa dicapai. Berikut ini adalah misi dari IAIN Syekh Nurjati Cirebon:

3.2.1 Mengembangkan pendidikan akademik dan profesi

3.2.2. Menyelenggarakan penelitian secara inovatif untuk menunjang pendidikan dan pengabdian bagi kepentingan masyarakat dan bangsa; dan

3.2.3. Melakukan transformasi dan pencerahan nilai-nilai Islam bagi masyarakat.

**3.3 TUJUAN STRATEGIS.**

Agar setiap misi yang diemban oleh lembaga terarah dengan indikator yang jelas, maka disusunlah tujuan-tujuan strategis yang menjadi target strategis yang akan dicapai lembaga, sebagaimana yang diurai di bawah ini:

3.3.1 Tercapainya efektivitas, efisiensi, transparansi, serta kredibilitas dan kemandirian pengelolaan kelembagaan dan pemanfaatan sumber dana, dengan system penjaminan mutu yang berkelanjutan berbasis kemajuan teknologi informasi.

3.3.2 Terwujudnya system rekruitmen mahasiswa yang kredibel dan pembinaan mahasiswa dan lulusan yang sejalan dengan keunggulan akademik dan non akademik yang dapat mengantarkan lulusan yang unggul serta memiliki daya saing yang tinggi.

3.3.3 Tercapainya produktivitas sumber daya manusia melalui system manajemen Sumber Daya Insani yang transparan, akuntabel dengan mengindahkan faktor keadilan dan meritokrasi, berupa dosen dan tenaga kependidikan yang berkualitas, memiliki disiplin dan etods kerja yang tinggi, tangguh dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun global.

3.3.4 Terwujudnya kurikulum yang selaras dengan kebutuhan masyarakat, pembelajaran yang inovatif dan dinamis, serta suasana akademik yang kondusif dalam melahirkan lulusan yang unggul serta memiliki daya saing yang tinggi.

3.3.5 Terwujudnya system pembiayaan yang rasional dan mandiri dalam rangka mendukung tersedianya sarana dan prasarana yang memadai sebagai prasyarat menuju perubahan status kelembagaan menjadi universitas dengan memaksimalkan pengelolaan system informasi berbasis kemajuan IT.

3.3.6 Terwujudnya peningkatan kualitas dan relevansi penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan kerjasama yang produktif berbasis pengembangan integrasi nilai-nilai keislaman, keunggulan dan kearifan lokal.

**3.4 NILAI DAN SIKAP DASAR**

Ada tiga nilai yang ingin diterapkan dan menjadi sikap dasar dari semua sivitas akademika di IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Nilai tersebut adalah: Keimanan (*faith*), Kesujanaan (*Scholarly*), Keunggulan (*Exellent*). Penjabaran ke tiga nilai tersebut melingkupi:

3.4.1 Keimanan (*faith*). Dalam melaksanakan seluruh kegiatannya sivitas akademika berkewajiban untuk menjunjung nilai-nilai keimanan dan keislaman dalam bentuk: Memiliki etika, moral, keadilan, kejujuran, kearifan, pengabdian terbaik (*ihsan*) dan menghargai perbedaan.

3.4.2 Kesujanaan (*scholarly*). Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diemban, semua sivitas akademika berkewajiban untuk menjungjung tinggi kebebasan akademik, melindungi Hak Atas Kekayaan Intelektual, bekerja dan merencakan dengan basis riset yang kreatif, dan inovatif, terbuka pada pandangan akademik, mampu mengaitkan nilai-nilai lokal pada tatanan akademik global dan menyelenggarakan tata kelola pendidikan tinggi yang dilandasi “Ilmu amaliah, Amal ilmiah”.

3.4.3 Keunggulan (*excellent*). Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban, semua sivitas akademika berkewajiban untuk: menjungjung tinggi nilai-nilai pelayanan prima, memberikan kepeloporan dalam bersikap dan perilaku baik, berpikir secara global dan bertindak dalam kerangka lokal, mengacu pada prinsip-prinsip organisasi yang sehat (*good governance*) dan otonom melalui program-program yang berkelanjutan, transparan, akuntabel agar mampu meningkatkan kesejahteraan dan daya saing bangsa.

**3.5 MOTTO**

## Joint with*Smart Campus* IAIN Syekh Nurjati Cirebon*, inspiring for excellences.*

**BAB IV  
ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI PENGEMBANGAN IAIN SYEKH NURJATI CIREBON 2015-2019**

Berdasarkan analisis kondisi internal dan eksternal serta visi, misi, dan tujuan strategis di atas, serta dalam rangka mencapai sasaran tahap awal dari rencana jangka panjang IAIN Syekh Nurjati Cirebon, yaitu penguatan internal kelembagaan, maka arah kebijakan dan strategi pengembangan IAIN Syekh Nurjati Cirebon untuk lima tahun ke depan adalah sebagai berikut:

**4.1 ARAH KEBIJAKAN**

Arah kebijakan adalah alur utama yang dijadikan pedoman dasar bagi lembaga untuk mencapai visi, misi, tujuan dari IAIN Syekh Nurjati selama lima tahun ke depan sesuai arah kebijakan pendidikan nasional untuk meningkatkan akses, mutu, relevansi dan daya saing pendidikan tinggi adalah sebagai berikut.

**4.1.1 Tata Kelola dan Penjaminan Mutu**

a) Kredibel, transparan, bertanggung jawab dan adil menjadi standar yang mendasari sistem tata kelola IAIN Syekh Nurjati Cirebon menuju perubahan status menjadi universitas.

b) Sistem pengelolaan fungsional dan operasional harus mencakup: planning, organizing, staffing, leading dan controlling.

c) Pengelolaan administrasi dan akademik harus berdasarkan pada dokumen penjaminan mutu administrasi dan akademik.

d) Implementasi program dan kegiatan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pencapaian akreditasi program studi dan institusi.

**4.1.2 Mahasiswa dan Lulusan**

a) Penjaringan dan penyaringan yang ketat dengan mempertimbangkan equitas dan pemerataan asal calon mahasiswa menjadi dasar sistem penerimaan mahasiswa baru.

b) Affirmative action diberlakukan untuk penjaringan dan penyaringan calon mahasiswa program studi keagamaan.

c) Hasil survey kepuasan mahasiswa yang dilakukan setiap semester menjadi salah satu dasar perbaikan pelayanan mahasiswa, kegiatan belajar mengajar, program beasiswa, program kesehatan, dan bimbingan konseling serta karir.

d) Entrepreneurship menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam program pengembangan karir secara integratif.

e) Dukungan sistemik menjadi dasar pengembangan kualitas mahasiswa dan lulusan yang diarahkan agar mahasiswa dan lulusan mampu berprestasi dalam bidang akademik dan non akademikbaik pada tingkat nasional dan international yang berimbas pada peningkatan kapasitas dan pencitraan lembaga.

**4.1.3 Sumberdaya Manusia**

a) Sistem pengelolaan sumberdaya harus berbasis pada analisis perencanaan, monitoring dan evaluasi yang transparan dan akuntabel dengan mengindahkan faktor keadilan dan meritokrasi.

b) Pengembangan keunggulan dalam rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan dibangun berdasarkan sistem monitoring dan evaluasi berkelanjutan. Hal ini dilakukan agar pencapaian 30% Guru Besar dan 50% lektor kepala dari jumlah seluruh dosen bisa terwujud dan seimbangnya nisbah tenaga kependidikan, seperti tenaga administratif, pustakawan, laboran, teknisi, dan arsiparis.

c) Peningkatan pelayanan pada dosen dan tenaga kependidikan didasarkan pada survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan yang dilakukan setiap semester.

**4.1.4 Kurikulum, Pembelajaran dan Suasana Akademik**

a) Kurikulum berbasis Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dikembangkan berdasarkan kebijakan, aturan dan buku pedoman yang direview secara berkala dan berkelanjutan, serta dibukanya program studi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat baik program diploma, sarjana (S.1), maupun program pascasarjana (S.2) dan (S.3).

b) Sistem dan mutu pembelajaran dikembangkan untuk mendorong agar mahasiswa/i dapat berpikir kritis, berekspresi, bereksplorasi, dan bereksperimen dengan mengintegrasikan iman, ilmu dan amal, sehingga terjadi perpaduan implementasi penelitian, pengabdian masyarakat dengan proses pembelajaran.

c) Pengembangan suasana akademik didasarkan pada strategi dan kebijakan yang mendorong terciptanya kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, otonomi dan integrasi keilmuan.

**4.1.5 Pembiayaan, Sarana dan Prasarana, serta Sistem Informasi.**

a) Pengembangan sistem pengelolaan pembiayaan didasarkan pada analisis perencanaan, penerimaan, pengalokasian, monitoring, evaluasi, pelaporan, audit dan pertanggung jawaban dengan sistem pengelolaan keuangan BLU (Badan Layanan Umum) .

b) Pengembangan sistem pengelolaan sarana dan prasarana didasarkan pada analisis kebutuhan, analisis perencanaan jangka panjang, pemanfaatan aset dan pemeliharaan dalam rangka memenuhi kebutuhan perubahan status menjadi universitas..

c) Pengembangan pengelolaan sistem informasi dan fasilitasnya didasarkan pada analisis kebutuhan, analisis perencanaan jangka panjang, pemanfaatan aset dan pemeliharaan yang diimplementasikan dan dipublikasikan secara online.

d) Pengembangan sistem informasi diarahkan pada integrasi proses pembelajaran on-line, pelayanan akademik, pelayanan administrasi keuangan, monitoring dan evaluasi, serta pengambilan keputusan.

**4.1.6 Penelitian, Pelayanan dan Pengabdian Kepada Masyarakat serta Kerjasama**

a) Kebijakan, peraturan, dan pembiayaan pengembangan penelitian didasarkan pada analisis pengembangan lembaga dan pengembangan integrasi keilmuan yang diarahkan untuk peroleh HAKI/paten publikasi jurnal ilmiah terakreditasi secara nasional dan international. Program penelitian diarahkan pada (1) Pengembangan Kebijakan Lembaga dan (2) Pengembangan bidang dan integrasi keilmuan berdasarkan tiga kategori: *pertama:* Prioritas Program Unggulan Institut*, Kedua:* Prioritas Program Unggulan Fakultas dan Program Pascasarjana, *Ketiga:* Prioritas Program Unggulan Program Studi.

b) Implementasi dan publikasi kebijakan, peraturan, dan pembiayaan pengembangan pengabdian kepada masyarakat didasarkan pada analisis kebutuhan masyarakat, analisis pengembangan lembaga, analisis pengintegrasian antar hasil penelitian-proses pembelajaran-pengabdian masyarakat yang diarahkan *benchmarking* peningkatan pencitraan lembaga.

c) Implementasi dan publikasi kebijakan, peraturan, dan pembiayaan pengembangan kerjasama didasarkan pada analisis mutu, relevansi, produktifitas, dan keberlanjutan kerjasama yang diarahkan pada implementasi tridharma perguruan tinggi dan pengembangan entrepreneurship lembaga.

**4.2 STRATEGI PENGEMBANGAN**

Strategi adalah sebuah cara agar tujuan, sasaran dan program dapat dilaksanakan dengan baik. Adapun strategi untuk pengembangan lembaga dijelaskan dalam dua kategori dibawah ini.

**4.1.1 Meningkatkan pola perencanaan, implementasi, monitoring dan evaluasi program**

a) *Optimalisasi Perencanaan*. Perencanaan yang dikembangkan di IAIN adalah perencanaan simultan yang lebih menyerupai lingkaran perencanaan. Dari perencanaan yang berbentuk makro ke perencanaan yang berbentuk mikro yang dilakukan oleh setiap unit kerja pertahun. Ada 3 tahapan perencanaan yang diusung: *Pertama*: Perencanaan Jangka Panjang. Perencanaan tahap ini merupakan gambaran makro dari IAIN Syekh Nurjati pada 25 tahun ke depan. Penyusunan melibatkan semua stakeholder dan disusun berdasarkan input yang diolah dari laporan tahunan, buku statistik, Renstra, dan hasil penelitian kebijakan pengembangan lembaga. Hasil akhir dari dokumen ini adalah Rencana Induk Pengembangan (RIP) IAIN Syekh Nurjati dimana visi dan misi besar lembaga tercantum di dalamnya. Review atas dokumen RIP dilakukan dalam dua tahun sebelum dokumen tersebut berakhir alur masa rencananya.

*Kedua:* Perencanaan Jangka Menengah. Perencanaan ini merupakan turunan dari RIP yang telah disahkan oleh senat yang berbentuk Rencana Strategis (Renstra) 5 tahunan lembaga. Renstra, sebagaimana dokumen RIP, disusun berdasarkan input yang diolah dari laporan tahunan, buku statistik tahunan, dan hasil penelitian kebijakan pengembangan lembaga. Dokumen ini mengurai rencana makro 25 tahun menjadi rencana yang secara strategis bisa dilakukan oleh lembaga secara bertahap untuk mencapai visi, misi yang ada di RIP. Review atas Renstra dilakukan satu tahun sebelum dokumen ini kadaluarsa.

*Ketiga:* Perencanaan Tahunan. Perencanaan ini menjadi sebuah keniscayaan karena penganggaran lembaga berbasis pada proposal rencana kegiatan dari setiap unit kerja. Penyusunan perencanaan tahunan, biasa disebut dengan Rencana Operasional (Renop), dilakukan setengah tahun sebelum tahun anggaran berakhir. Dengan demikian memungkinkan adanya waktu yang cukup untuk melakukan pembahasan kegiatan-kegiatan prioritas dan pengalokasian anggaran pada RAKL sebagai turunan langsung dari Renstra.

Apabila strategi optimalisasi perencanaan ini dilakukan maka rencana pencapaian visi, misi lembaga akan berjalan secara optimal.

b) *Implementasi Program dan Kegiatan berbasis pada Dokumen Kebijakan.* Rencana Opersional (Renop) hanya akan maksimal terimplementasi apabila ada dokumen kebijakan yang tertulis yang berupa:

* Pedoman Pelaksanaan Program dan Kegiatan;
* Dokumen Mutu semua bidang;
* *Standard Operating Procedure* (SOP);
* Dokumen Kinerja Dosen dan Karyawan/ Deskripsi Kerja tiap unit; dan
* Rencana Operasional/*workplan* setiap unit kerja.

c) *Pengarusutamaan Budaya Unggul melalui Monitoring dan Evaluasi berkala.* Keberhasilan capaian sebuah program dan kegiatan tidak bisa didapat, tatkala monitoring dan evaluasi tidak dilakukan. Dibutuhkan sumber daya manusia dan dana untuk tersedianya auditor internal lembaga. Dengan demikian, hasil dari setiap program bisa terukur dan menjadi bahan tindak lanjut untuk perbaikan semua bidang. Dokumen yang harus tersedia untuk strategi ini antara lain:

* Hasil survey kepuasan layanan (mahasiswa, dosen, tenaga kependidik, dan mitra kerjasama);
* Indeks kinerja dosen dan tenaga kependidikan;
* Buku Laporan Tahunan tiap unit kerja; dan
* Buku Statistik Tahunan Lembaga.

**4.1.2 Melakukan Prioritas Program dan Unggulan**

a) Pengembangan *dan Peningkatan Kualitas Tata Kelola dan Manajemen Lembaga dalam Mencapai Perguruan Tinggi yang Unggul dalam rangka peningkatan akses IAIN Syekh Nurjati Cirebon*

Sebuah organisasi bisa diandakan bagaikan manusia. Seseorang yang memiliki organ tubuh yang sempurna serta didukung sarana dan prasarana hidup yang memadai belum tentu dapat menjadi manusia shalih, handal, prima bila tidak menggunakan keimanan, akal, pikiran dan hatinya untuk mengelola atau memenej hidupnya. Oleh sebab itu, beberapa strategi tersebutakan berhasil guna, jika didukung dengan adanya pengembangan dan peningkatan kualitas tata kelola dan manajemen lembaga. Tentunya semua nilai organisasi yang baik seperti professional, transparan dan akuntabel harus menjadi dasar dari implementasi strategi ini.

b) *Pengembangan dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam rangka Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan IAIN Syekh Nurjati Cirebon*

Strategi ini dianggap prioritas karena memiliki efek domino yang cukup besar. Jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang banyak tidak akan merobah apapun apabila mental, sikap serta perilaku mereka tidaklah berorientasi pada hasil. Dosen yang berkualitas akan menghasilkan mahasiswa yang berkualitas, serta menyumbangkan karya akademik untuk pengembangan ilmu dan kesejahteraan masyarakat. Karyawan atau tenaga kependidikan yang berkualitas akan menghasilkan pelayanan prima, yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan pada semua *stake holder.* Ujung-ujungnya wajah dan citra lembaga akan terperbaiki sehingga memunculkan kepercayaan stake holder untuk bekerjasama dan menjadi pilihan masyarakat dalam mengambil pendidikan tinggi mereka.

c) *Pengembangan, Pemanfaatan dan Peningkatan Aset (Sarana dan Prasarana), serta Jumlah Anggaran dalam rangka Peningkatan Kualitas Layanan Pendidikan IAIN Syekh Nurjati Cirebon*

Maksimalisasi strategi di poin di atas (b) baru bisa berjalan secara baik bila sarana, pra sarana dan anggaran dana mendukung strategis tersebut. Oleh karena itu, diperlukan startegi lain dengan jalan meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana, prasarana serta anggaran lembaga dalam rangka menuju perubahan status kelembagaan menjadi universiatas. Betul, bahwa saat ini sedang dilakukan upaya pengembangan dan peningkatan jumlah sarana dan prasarana lembaga. Beberapa gedung telah dan sedang di bangun, jumlah lahan diperluas, dan sarana teknologi informasi serta percetakan telah disediakan. Dalam tiga tahun terakhir jumlah anggaran baik yang bersumber dari APBN maupun PNBP telah meningkat tajam. Namun demikian, hal tersebut masih dirasakan kurang. Masih perlu kerja keras semua sivitas akademika dan kerja sama dengan berbagai insitusi. Upaya untuk memaksimalkan pemanfaatan aset dengan model pengelolaan BLU menjadi keniscayaan. Keberpihakan pemerintah serta swasta untuk turut serta mengembangkan dan memajukan IAIN Syekh Nurjati Cirebon menjadi unsur penting dalam rangka menuju perubahan statatus kelembagaan menjadi universitas.

d) *Menjadikan Entrepreneurship, Pembelajaran di Ma’had al-Jami’ah, dan Pusat Bahasa sebagai Komponen Unggulan Dalam Rangka Peningkatan Daya Saing lulusan IAIN Syeh Nurjati Cirebon*

Tidak banyak perguruan tinggi agama Islam (PTAI) yang memiliki ma’had al-Jami’ah. Apalagi menjadikannya *dormitory* bagi semua mahasiswa baru untuk peningkatan pemahaman keislaman, bahasa Arab dan Inggris, serta pengenalan entrepreneurship. Adanya Ma’had al-Jami’ah bisa didorong untuk menjadi ciri khas dan pendukung utama kualifikasi mahasiswa dan lulusan IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Pada sisi lainnya, adanya komponen entrepreneurship yang melekat pada motto lembaga, kewirausahaan lembaga dan kualifikasi lulusan akan menghilangkan dogma bahwa setiap alumni IAIN harus jadi pegawai atau pertanyaan “setelah ini mau kemana”. Hal ini akan melampaui jargon tersebut karena lembaga akan membawa mahasiswa untuk menjadi lulusan yang memiliki keunggulan dan kemandirian (jiwa entreprenial) dalam bingkai keislaman yang kuat.

*e) Mewujudkan Kampus Cerdas yang berbasis pada Karakter Keagamaan Lokal Smart Campus with Religious Local Wisdom), serta meningkatkan kualitas hasil peneltian dan pengabdian kepada masyarakat, dan inovasi IAIN Syekh Nurjati Cirebon berbasis kemajuan IT*

Arah pengembangan menuju Smart Campus ini diwujudkan dengan mengembangkan sistem tatakelola kampus yang berbasis kemajuan teknologi informasi, sehingga dapat mendukung pola penyelenggaraan universitas yang menerapkan prinsip-prinsip *good university governance* secara efektif, efesien, transparan, akuntabel, dan partisipatif. Sedangkan *religious local wisdom* diterapkan sebagai model integrasi sains dan Islam yang telah melembaga dalam berbagai kearifan lokal Islam Nusantara yang menjadi tumpuan pengembangan akademik IAIN Syekh Nurjati Cirebon menjadi pergruan tinggi unggul dan terkemuka tidak hanya pada tataran regional tapi juga global. Kedua arah pengembangan ini tercermin dalam peningkatan hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang relevan dengan kebutuhan masyarakat serta hasil inovasi IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang mampu memberikan kontribusi terhadap kemajuan umat.

**BAB V  
TUJUAN, SASARAN, PROGRAM DAN INDIKATOR PENCAPAIAN RENCANA STRATEGIS IAIN SYEKH NURJATI CIREBON 2015-2019**

Bidang-bidang di bawah ini adalah pengelompokan bidang garapan agar visi, misi, tujuan strategis IAIN Syekh Nurjati Cirebon tahun 2015-2019 bisa diwujudkan dalam rangka penguatan internal lembaga menyongsong pengembangan dari institut menuju universitas serta meningkatkan akses, mutu, relevansi dan daya saing IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Keenam bidang yang tertuang dalam Renstra ini mencakup empat sasaran peningkatan akses, mutu, dan relevansi pendidikan tinggi keagamaan Islam yang ditetapkan dalam Renstra Direktorat Jenderal Pendidikan Islam 2015-2019. Keempat sasaran tersebut adalah pada peningkatan akses, peningkatan kualitas layanan, peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan, serta peningkatan kualitas hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, yang tentunya disesuaikan dengan kondisi internal dan eksternal IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

**5.1. BIDANG PENINGKATAN TATA KELOLA DAN PENJAMINAN MUTU**

**5.1.1. Tujuan**:

a) Menjadikan sistem tata kelola IAIN Syekh Nurjati memenuhi standar kredibel, transparan, bertanggung jawab dan adil sesuai prinsip *good university governance* dengan berbasis teknologi informasi sebagai landasan pengembangan dari institut menjadi universitas.

b) Menjadikan kebijakan, aturan dan pedoman penjaminan mutu administrasi dan akademik sebagai dasar pengelolaan administrasi dan akademik.

c) Menjadikan implementasi program dan kegiatan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pencapaian akreditasi program studi dan institusi.

**5.1.2. Sasaran**

a) Sistem tatakelola dibangun berdasarkan pada dokumen Rencana Induk Pengembangan (RIP) 25 tahun, Rencana Strategis untuk lima tahun, Rencana Operasional Tahunan IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang disosialisasikan dan diimplementasikan.

b) Sistem pengawasan internal lembaga berjalan secara efektif dan berkelanjutan dalam rangka menunjang akuntabilitas pelaksanaan anggaran.

c) Terwujudnya sistem tata kelola keuangan Badan Layanan Umum untuk meningkatkan akuntabilitas dan kesejahteraan SDM.

d) Sistem penjaminan mutu yang terus menerus ditingkatkan dengan tersedianya dokumen mutu dan Standar Operasinal Prosedur (SOP) di semua bidang yang disosialisasikan, diimplementasikan, dimonitor dan dievaluasi secara berkala dan mulai diperkenalkannya penerapan ISO 9001:2008 dalam beberapa layanan akademik dan kemahasiswaan.

e) Pencitraan lembaga meningkat karena kepuasan *stakeholder* atas mutu yang dibangun oleh IAIN Syekh Nurjati.

f) Munculnya kesadaran semua pihak bahwa kualitas prodi dan institusi melalui pencapaian akreditasi yang unggul hanya bisa diraih apabila didukung oleh program dan kegiatan yang diimplementasikan. Berikut matrik program pada bidang peningkatan tata kelola dan penjaminan mutu dalam prosentase.

**5.1.3 Program**

Adapun program-program untuk mencapai sasaran diatas, adalah :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | | Indikator Capaian | Kondisi Awal | | Tahun | | | | | |
| 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | | 2019 |
| a) Program Peningkatan Mutu Tata Kelola | | | | | | | | | | |
| 1 | Adanya dokumen RIP IAIN 25 tahun ke depan direview dan disesuaikan. | | | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 | 100 | |
| 2 | Renstra IAIN disosialisasikan dan diimplementasikan. | | | 40 | 50 | 70 | 80 | 90 | 100 | |
| 3 | Pedoman Perencanaan lembaga dan Rencana Operasional tahunan dimonitor dan dievaluasi setiap tahun. | | | 0 | 0 | 25 | 50 | 75 | 100 | |
| 4 | Semua Unit Kerja memiliki dokumen deskripsi kerja dan beban kinerja yang terukur dan dievaluasi setiap semester serta dipublikasikan. | | | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |
| 5 | Semua unit kerja membuat laporan tahunan dan data statistik yang akan disatukan menjadi Laporan Tahunan dan Buku Statistik Tahunan IAIN. | | | 20 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  | |
| b) Peningkatan Penjamin Mutu. | | | | | | | | | | |
| 1 | Dokumen Pedoman Mutu: Akademik, Administrasi, Kemahasiswaan dan Lulusan, Sarana Prasarana, Sumberdaya, dan Sistem Informasi disosialisasikan dan diimplementasi. | | | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |
| 2 | Setiap fakultas dan unit kerja memiliki auditor mutu internal. | | | 0 | 0 | 40 | 60 | 80 | 100 | |
| 3 | Dokumen SOP di semua bidang disosialisikan dan diimplementasikan. | | | 40 | 40 | 55 | 70 | 85 | 100  100 | |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  | |
| c) Peningkatan Pencitraan Lembaga. | | | | | | | | | | |
| 1 | Peningkatan jumlah peminat calon mahasiswa yang mendaftar | | |  | 5% | 20% | 30% | 40% | 50% | |
| 2 | Peningkatan jumlah sebaran daerah calon mahasiswa yang mendaftar | | | 7 | 8 | 12 | 16 | 20 | 25 | |
| 3 | Adanya mahasiswa internasional | | | 0 | 0 | 0,25% | 0,5% | 0,75% | 1 % | |
| 4 | Adanya dosen internasional | | | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 5 | Peningkatan jumlah kerjasama di tingkat lokal dan nasional | | |  |  | 10% | 20% | 30% | 40% | |
| 6 | Adanya kerjasama di tingkat internasional | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  | |
| d) Peningkatan akreditasi program studi dan Institusi | | | | | | | | | | |
| 1 | Peningkatan (%) Nilai Akreditas Program Studi S1 dan S2 | | | 100%  B | 100%  B | 10%  A | 30%  A | 40%  A | 50%  A | |
| 2 | Mendapatkan akreditasi institusi dengan nilai A. | | | 100%  B |  |  |  |  | 100%  A | |

**5.2. BIDANG PENGEMBANGAN KUALITAS MAHASISWAAN DAN LULUSAN**

**5.2.1 Tujuan:**

a) Sistem penerimaan mahasiswa baru dilakukan dengan penjaringan dan penyaringan yang ketat dengan mempertimbangkan equitas dan pemerataan asal calon mahasiswa.

b) *Affirmative action* dalam bentuk pemberian beasiswa dan bantuan diberlakukan untuk penjaringan dan penyaringan calon mahasiswa program studi keagamaan.

c) Menjadikan hasil survey kepuasan mahasiswa yang dilakukan setiap semester menjadi salah satu dasar perbaikan pelayanan mahasiswa, kegiatan belajar mengajar, program beasiswa, program kesehatan, dan bimbingan konseling serta karir.

d) Entrepreneurship menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam program pengembangan karir secara integrative baik di kelas, dalam penelitian dosen dan mahasiswa serta pengabdian kepada masyarakat.

e) Menciptakan dukungan sistemik berupa kebijakan, aturan, dan alokasi terhadap pengembangan kualitas mahasiswa dan lulusan yang diarahkan agar mahasiswa dan lulusan mampu berprestasi dalam bidang akademik dan non akademik baik pada tingkat nasional dan international yang berimbas pada peningkatan kapasitas dan pencitraan lembaga.

**5.2.2. Sasaran**

a) Input mahasiswa (calon mahasiswa) yang mendaftar dan lulus seleksi registrasi mengalami peningkatan dengan keragaman daerah, institusi asal dan nilai akademik yangberkualitas.

b) Program pemberian beasiswa dan bantuan studi diperluas baik secara kualitas maupun kuantitas dengan mengacu pada *affirmative action* prodi keagamaan, prestasi akademik, prestasi seni dan olahraga.

c) Mahasiwa mampu mengembangkan kemampuan berbahasa asing (Bahasa Arab dan Bahasa Inggris), kemampuan membaca dan memahami kandungan Alquran, serta karir mereka di bidang organisasi, akademik, olah raga, seni dan keterampilan lainnya.

d) Program entrepreneurship pada mahasiswa sudah diberikan sejak semester satu dengan mengintegrasikan pada pembelajaran di Ma’had al-Jami’ah, pembelajaran di kelas, penelitian dosen dan pengabdian masyarakat. Dengan demikian, setiap mahasiswa yang akan lulus memiliki kompetensi entrepreneurship yang dibuktikan dengan sertifikat.

e) Keberadaan alumni dapat dilacak dan memberikan sumbangan konstruktif pada pengembangan kelembagaan maupun jaringan mahasiswa dan alumni.

**5.2.3 Program**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | | Indikator Capaian | Kondisi Awal | | Tahun | | | | |
| 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| a) Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Input (calon mahasiswa). | | | | | | | | | |
| 1 | publikasi pedoman penerimaan mahasiswa baru online dan terintegrasi. | | | 0 | 60 | 80 | 100 | 100 | 100 |
| 2 | pedaftaran dan registrasi mahasiswa secara online. | | | 0 | 50 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 3 | 30% Jumlah pendaftar dengan nilai akademik rata-rata 8 (delapan), atau *jayyid jiddan* dan *mumtaz.* | | | 0 | 0 | 15 | 20 | 25 | 30 |
| 4 | Peningkatan jumlah pendaftar dari semua program studi dengan rata-rata 50%. | | |  | 10 | 20 | 30 | 40 | 50 |
| 5 | Rasio calon pendaftar dengan mahasiswa yang lulus seleksi adalah 3:1. | | |  | 1,25:1 | 1,5:1 | 2:1 | 2,5:1 | 3:1 |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  |
| b) Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Pemberian Beasiswa | | | | | | | | | |
| 1 | Publikasi online Kebijakan dan Dokumen Pedoman Penerimaan Beasiswa | | |  | 50 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 2 | Jumlah penerima beasiswa meningkat 30 %. | | |  | 10% | 15% | 20% | 25% | 30% |
| 3 | Jumlah lembaga pemberi beasiswa meningkat 50%. | | |  |  | 20 | 30 | 40 | 50 |
| 4 | Jumlah kategori penerima beasiswa bertambah dengan a) bantuan penelitian skripsi ataupun tesis, b) beasiswa prestasi non akademik. | | |  | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| 5 | Peningkatan jenis dan kategori beasiswa | | | 6 | 8 | 10 | 12 | 14 | 16 |
| 6 | Penguatan beasiswa prodi keagamaan melalau program penelusuran santri berprestasi (PPSB) | | | 7 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  |
| c) Peningkatan Kualitas Akademik Mahasiswa | | | | | | | | | |
|  | publikasi online pedoman akademik yang disosialisasikan dan dimplementasi oleh semua unit | | |  | Rektorat | Fak. | Jur./prodi | alumni | Semua unit |
|  | 30% mahasiswa mencapai IPK 3,6-4,0; 50% mahasiswa mencapai IPK 3,1-3,5; 20% mahasiswa mencapai IPK 2,75-3,0. | | |  | 5%  85%  10% | 5%  90%  5% | 10%  85%  5% | 15%  80%  5% | 20%  77,5%  2,5% |
|  | Peningkatan keikutsertaan mahasiswa dalam Lomba Ilmiah Nasional. | | |  | 1% | 2% | 3% | 4% | 5% |
|  | Peningkatan jumlah keikutsertaan mahasiwa dalam program pertukaran mahasiswa di tingkat international 100%. | | |  | 20% | 40% | 60% | 80% | 100% |
|  | Mahasiswa yang menulis di artikel pada jurnal nasional terakreditasi. | | |  |  | 1 | 2 | 4 | 5 |
|  | Jumlah mahasiswa yang menulis artikel pada media masa lokal dan nasional meningkat. | | |  |  | 2% | 3% | 4% | 5% |
|  | Semua artikel dan makalah mahasiswa diupload pada blog mahasiwa yang terkoneksi dengan web IAIN. | | |  |  | 10 | 20 | 30 | 40 |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  |
| d) Peningkatan Kualitas Non Akademik Mahasiswa. | | | | | | | | | |
| 1 | Peningkatan alokasi anggaran pengembangan organisasi, olah raga, seni dan keterampilan mahasiswa. | | |  | 5% | 10% | 15% | 20% | 25% |
|  | Jumlah mahasiswa yang mengikuti lomba-lomba tingkat nasional meningkat. | | |  | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |
|  | Prestasi kepramukaan pada wirakarya nasional meningkat.  Prestasi keolahragaan pada POM nasional meningkat. | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | Prestasi lomba keagamaan pada MTQ tingkat, kota, provinsi dan nasional meningkat. | | |  | 5% | 10% | 15% | 20% | 25% |
|  | 70% mahasiswa memiliki Toefl dan Toafl 425 dan 30%nya memiliki Toefl dan Toafl 450. | | |  | 50%  10% | 55%  15% | 60%  20% | 65%  25% | 70%  30% |
|  | 70% mahasiswa mendapatkan nilai minimum B dalam membaca dan memahami al-Qur’an dan 30% sisanya mendapatkan nilai A. | | |  | 90%  10% | 85%  15% | 80%  20% | 75%  25% | 70%  30% |
|  | Penyelenggaraan lomba-lomba kemahasiswaan secara periodik (2 tahun sekali) | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | Penyelenggaraan lomba-lomba kemahasiswaan tingkat nasional yang dilaksanakan secara periodik 4 tahun sekali di IAIN Syekh Nurjati. | | |  | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  |
| e) Peningkatan Entrepreneurship Mahasiswa. | | | | | | | | | |
|  | Peningkatan alokasi anggaran untuk pengembangan entrepreneurship mahasiswa yang terintegrasi dengan kurikulum. | | | - | 5% | 15% | 20% | 25% | 30% |
|  | Adanya buku pedoman entrepreneurship mahasiswa yang disusun berdasarkan hasil riset, workshop dan studi banding. | | | - | - | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Jumlah UKM/ Instansi yang menjadi tempat magang mahasiswa bertambah. | | | - | 4 | 8 | 12 | 16 | 20 |
|  | 80% mahasiswa semester 6 secara berkala terlibat dalam inkubator bisnis IAIN Syekh Nurjati. | | | - | - | 20% | 40% | 60% | 80% |
|  | 5% dari jumlah mahasiswa melakukan kegiatan wirausaha mandiri. | | |  | 1% | 2% | 3% | 4% | 5% |
|  | Penyelengaraan pameran dan lomba wirausaha mahasiswa dan alumni yang dilakukan secara periodik 2 tahun sekali. | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  |
| f) Peningkatan Kualitas Lulusan. | | | | | | | | | |
|  | Peningkatan alokasi anggaran untuk pengembangan kualitas dan jejaring lulusan yang disosialisasi, dimplementasi dan dipublikasi secara online. | | |  | - | 5% | 10% | 15% | 20% |
|  | Peningkatan kegiatan lacak alumni (*tracer study*) yang dilakukan secara periodik setiap tahun baik secara manual (pengiriman surat kembali) ataupun online. | | | ada | - | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | 70% dari jumlah alumni yang disurvey memberikan *feedback* atas instrument *tracer study.* | | | 40% | - | 50% | 55% | 65% | 70% |
|  | Ikatan alumni diundang secara berkala (setahun sekali) untuk memberikan masukan pada prodi, fakultas ataupun institut. | | |  | - | 40% | 50% | 60% | 70% |
|  | Terbentuknya jaringan wirausaha alumni yang memberi dukungan pada kegiatan wirausaha mahasiswa. | | |  | - | 2 | 6 | 8 | 10 |
|  | Peingkatan jumlah mahasiswa S1 melanjutkan studi S2; | | |  | 2% | 3% | 6% | 8% | 10% |
|  | Peningkatan jumlah alumni sisanya menjadi wirausahawan mandiri. | | |  | 20% | 20% | 30% | 30% | 40% |
|  | Peningkatan jumlah mahasiwa S2 melanjutkan studi ke S3 | | |  | 10% | 10% | 20% | 20% | 30% |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  |

**5.3 BIDANG PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA**

**5.3.1 Tujuan**

Pengembangan bidang ini bertujuan untuk:

a) Menjadikan analisis perencanaan, monitoring dan evaluasi sebagai komponen dasar dalam sistem pengelolaan sumberdaya manusia (tenaga pendidik dan tenaga kependidikan) yang transparan dan akuntabel dengan mengindahkan faktor keadilan dan meritokrasi.

b) Memonitor dan mengevaluasi secara berkala rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan untuk peningkatan kualitas dan kuantitas dosen serta tenaga kependidikan, seperti: tenaga administratif, pustakawan, laboran, teknisi, dan arsiparis.

c) Meningkatkan pelayanan pada dosen dan tenaga kependidikan didasarkan pada survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan yang dilakukan setiap semester.

**5.3.2 Sasaran:**

Sasaran bidang pengembangan sumber daya manusia adalah:

a) Penerimaan calon dosen dan tenaga pendidikan beradasarkan kebijakan dan pedoman yang dipublikasi secara online dan berdasarkan hasil analisis kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan yang diperbaharui secara berkala.

b) Dosen dan tenaga kependidikan terdorong untuk meningkatkan kualifikasi diri sebagai hasil dari analisis rekam jejak beban kinerja dan proses *reward* serta *punishment* yang berasas meritokrasi, sehingga masing-masing prodi memiliki guru besar dan 50 % dari jumlah dosen memiliki kualifikasi pendidikan S3.

c) Peningkatan Indeks kepuasan Dosen dan tenaga kependidikan atas layanan yang diberikan lembaga.

**5.3.3 Program:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | | Indikator Capaian | Kondisi Awal | | Tahun | | | | |
| 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| a) peningkatan kualitas dan kuantitas calon dosen dan tenaga kependidikan. | | | | | | | | | |
|  | Tersedia pedoman dan SOP penerimaan dosen dan tenaga kependidikan yang dipublikasi secara online. | | |  | Manual | Semi online | online | online | Online |
|  | Tersedia dokumen perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan analisis kebutuhan untuk pengembangan lembaga. | | |  | Manual | semionline | online | online | Online |
|  | Tersedia sistem yang berbasis web untuk penerimaan calon dosen dan tenaga kependidikan. | | |  |  |  | 1 | 2 | 1 |
|  | Sejumlah lulusan terbaik (S1) yang dipersiapkan untuk mengikuti program *Pembibitan Calon Dosen* pada Kementrian Agama. | | |  |  | 1% | 1,5% | 2% | 2,5% |
|  | Pengangkatan *tenaga honorer* menjadi pegawai tetap (PNS) atau pegawai tetap BLU berdasarkan analisis indeks beban kinerja. | | |  |  | 3 | 6 | 9 | 12 |
|  | Unit Penjaminan Mutu terlibat dalam proses penerimaan dosen dan tenaga kependidikan dan dosen pindahan (mutasi). | | | - | - | manual | semionline | oline | Online |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  |
| b) peningkatan kualitas dan kuantitas dosen. | | | | | | | | | |
|  | Terbentuknya sejumlah konsorsium bidang keilmuan yang bertemu sekali setahun untuk membahas dan *mereview* kurikulum. | | | - | Ada | 40% | 60% | 80% | 100% |
|  | Peningkatan (%) jumlah dosen tetap menjadi guru besar. | | | 10 dari 241 | 4% | 5% | 6% | 8% | 10% |
|  | Peningkatan (%) jumlah dosen tetap bergelar Doktor. | | | 55 dari 241 | 26% | 30% | 35% | 40% | 50% |
|  | Peningkatan (%) dosen tetap berpangkat lektor kepala. | | |  | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% |
|  | Peningkatan (%)dosen mengakses dan menggunakan Sistem Informasi Pegawai (SIMPEG) yang terintegrasi dengan Form Beban Kerja Dosen (BKD) | | | 0% | 10% | 25% | 50% | 75% | 100% |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  |
| c) peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga kependidikan. | | | | | | | | | |
|  | Tersedia dua orang arsiparis.  Setiap fakultas dan rektorat memiliki satu teknisi komputer. | | |  |  |  | 1 |  | 1 |
|  | Peningkatan Rasio pustakawan: mahasiswa dari 1:1000 menjadi 1:500. | | |  |  | 1:1000 | 1:800 | 1:600 | 1:500 |
|  | Ada satu orang programer untuk Pusat ICT. | | |  |  |  | 1 | 0 | 1 |
|  | Ada dua orang laboran di Pusat Laboratorium. | | |  |  | 1 |  | 1 |  |
|  | Peningkatan pemahaman tenaga kependidikan atas pedoman dan beban kinerja. | | | 20% | 20% | 40% | 50% | 70% | 80% |
|  | Peningkatan akses tenaga kependidikan atas Sistem Informasi Pegawai (SIMPEG) dan lembar kinerja | | |  | - | 40% | 60% | 80% | 100% |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  |
| d) Peningkatan kualitas layanan akademik, administrasi keuangan, dan kepegawaian bagi dosen. | | | | | | | | | |
|  | Ada sistem yang disosialisasi dan implementasikan agar dosen bisa mendapatkan bantuan (beasiswa) untuk studi lanjut. | | |  |  | 20% | 30% | 40% | 50% |
|  | Ada sistem yang disosialisasi dan implementasikan agar dosen mendapatkan penghargaan berdasarkan meritokrasi. | | |  |  | 20% | 30% | 40% | 50% |
|  | Ada sistem yang disosialisasi dan implementasikan agar dosen dapat memproses kenaikan pangkat secara tepat waktu. | | |  |  |  |  |  |  |
|  | Peningkatan jumlah dosen mendapat bantuan penyelesaian disertasi pertahun secara bergilir. | | | 0 | 0 | 5 | 7 | 7 | 10 |
|  | Peningkatan jumlah orang dosen mendapatkan bantuan beasiswa penyelesaian tesis. | | | 0 | 0 | 2 | 3 | 5 | 7 |
|  | Peningkatan jumlah dosen mendapatkan bantuan mengikuti konfren/seminar di bidang keilmuan sebagai narasumber. | | | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 3 |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  |
| e) Peningkatan kualitas layanan akademik, administrasi keuangan, dan kepegawaian bagi tenaga kependidian | | | | | | | | | |
|  | Ada sistem yang disosialisasi dan implementasikan agar tenaga kependidikan bisa mendapatkan bantuan (beasiswa) untuk studi lanjut atau kursus peningkatan keahlian. | | |  |  | 20% | 30% | 40% | 50% |
|  | Ada sistem yang disosialisasi dan implementasikan agar tenaga kependidikan mendapatkan penghargaan berdasarkan meritokrasi. | | |  |  | 20% | 30% | 40% | 50% |
|  | Ada sistem yang disosialisasi dan implementasikan agar tenaga kependidikan dapat memproses kenaikan pangkat secara tepat waktu. | | |  |  | 40% | 60% | 80% | 100% |
|  | Sejumlah pustakawan mendapatkan bantuan beasiswa S2 dan penyelesaian tesis. | | |  |  | 1 |  | 1 |  |
|  | Penambahan tenaga fungsional arsiparis untuk menata dokumen-dokumen | | |  |  | 1 | 1 | 2 | 2 |

**5.4 BIDANG PENGEMBANGAN KURIKULUM, PEMBELAJARAN DAN SUASANA AKADEMIK.**

**5.4.1 Tujuan**

Tujuan dari pengembangan kurikulum, pembelajaran dan suasana akademik adalah untuk:

a) Mewujudkan kebijakan dan aturan pengembangan kurikulum yang terintegrasi dengan konsep Kampus Cerdas yang berbasis pada Karakter Kearifan Local *(Smart Campus With Religious Local Wisdom).*

b) Memfasilitasi program studi dan konsorsium bidang ilmu dengan kebijakan dan alokasi anggaran untuk melakukan review kurikulum secara berkala.

c) Mewujudkan sistem dan mutu pembelajaran yang mendorong mahasiswa/i agar mampu berpikir kritis, berekspresi, bereksplorasi, dan bereksperimen dengan mengintegrasikan iman, ilmu dan amal.

d) Mengintegrasikan proses pembelajaran dengan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

e) Mewujudkan kebijakan, aturan dan alokasi anggaran yang mendorong terciptanya kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, otonomi dan integrasi keilmuan.

f) Menyediakan program studi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat baik program diploma, sarjana (S.1), maupun pascasarjana (S.2) dan (S.3).

**5.4.2 Sasaran:**

Sasaran pengembangan kurikulum, pembelajaran dan suasana akademik adalah:

a) Implementasi kurikulum yang integratif dengan konsep  *Smart Campus With Religious Local Wisdom* dilakukan secara bertahap.

b) Kurikulum direview sesuai dengan perkembangan keilmuan terkini oleh konsorsium bidang ilmu secara berkala.

c) Peningkatan kemampuan berpikir kritis, berekspresi, bereksplorasi, dan bereksperimen mahasiwa dengan mengintegrasikan iman, ilmu dan amal.

d) Peningkatan model pembelajaran sebagai hasil integrasi penelitian, pengabdian masyarakat dan pengajaran.

e) Peningkatan indeks kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, otonomi dan integrasi keilmuan.

**5.4.3 Program**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | | Indikator Capaian | Kondisi Awal | | Tahun | | | | |
| 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| a) Program Peningkatan Kualitas Kurikulum yang integratif dengan konsep *Smart Campus With Religious Local Wisdom.* | | | | | | | | | |
|  | Adanya konsep yang terukur mengenai *Smart Campus With Religious Local Wisdom*. | | | - |  | 1 |  |  |  |
|  | 50% dosen memahami konsep *Smart Campus With Religious Local Wisdom.* | | |  |  | 20% | 30% | 40% | 50% |
|  | Ma’had al-Jami’ah menjadi basis awal peningkatan keislaman, kebahasaan, | | |  | 40% | 55% | 70% | 90% | 100% |
|  | Terbentuknya Pusat Inkubator Bisnis yang menjadi tempat *religiopreneurship* bagi mahasiswa dan sivitas akademika | | | - | - | 1 | 4 | 6 | 15 |
|  | 30 % dari jumlah mahasiswa melakukan kegiataan kewirausahaan. | | |  |  | 15% | 20% | 25% | 30% |
|  | Setiap fakultas memiliki satu model kewirausahaan (*religiopreneurial*) unggulan. | | |  | - | 3 | 4 | 6 | 6 |
|  | Ada bantuan pinjaman modal lunak untuk kegiatan *religiopreneurial* dosen dan mahasiswa. | | |  | - | 1 | 1 | 2 | 2 |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  |
| Program Pengembangan keterkinian kurikulum. | | | | | | | | | |
|  | Setiap fakultas memiliki konsorsium bidang keilmuan yang bertemu secara berkala setahun sekali. | | |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | 2 orang anggota setiap konsorsium bidang keilmuan diutus untuk mengikuti konferensi/seminar di bidangnya. | | |  | - | 6 | 18 | 24 | 36 |
|  | Ada kurikulum yang telah direview setiap dua tahun sekali dengan mengindahkan *problem based learning.* | | |  | - | 1 |  | 1 |  |
|  | Ada hasil riset kurikulum bidang ilmu diberbagai universitas di Indonesia. | | |  | - | 1 | 1 | - | 1 |
|  | Semua dosen berlatar belakang pendidikan umum memiliki pemahaman komprehensif mengenai kurikulum kajian keislaman. | | |  | - | $0% | 60% | 80% | 100% |
|  | Peningkatan (%) bahan ajar yang merujuk pada hasil penelitian dan publikasi 10 tahun terakhir. | | | 10 % | 10% | 10% | 15% | 15% |  |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  |
| c) Program Peningkatan Hasil Proses Pembelajaran. | | | | | | | | | |
|  | Peningkatan (%) hasil penelusuran IPK, Kemampuan Bahasa mahasiswa S1 dan S2 dipublikasi pada Laporan Tahunan serta Buku Statistik IAIN pertahun. | | |  | 60% IPK | 80% IPK  40% Bahasa | 100%IPK  60% Bahasa | 100% IPK  80%Bhs | 100% IPK dan BHs |
|  | Peningkatan (%) IPK Mahasiswa. 10% dari jumlah mahasiswa mendapat IPK >3,5; 60% dari jumlah mahasiswa mendapat IPK 3,1-3,5; 25% dari jumlah mahasiswa mendapat IPK 2,75-3,0; dan 5 % lainnya mendapat IPK 2,5-2,74. | | |  | 5%  85%  10% | 5%  90%  5% | 10%  85%  5% | 15%  80%  5% | 20%  77,5%  2,5% |
|  | Peningkatan (%) Indeks Pemahaman Qur’an. 30% dari jumlah mahasiswa mendapat Indeks Nilai Pemahaman dan bacaan al-Qur’an A; 70% dari jumlah mahasiswa mendapat Indeks Nilai Pemahamandan bacaan al-Qur’an B. | | |  |  | 15 | 20 | 25 | 30 |
|  | Peningkatan (%) Nilai TOEFL & TOAFL. 60% dari jumlah mahasiswa S1 mendapat Indeks Nilai TOEFL dan TOAFL 400-425; 30% dari jumlah mahasiswa S1 mendapat Indeks Nilai TOEFL dan TOAFL 375-399; 10% dari jumlah mahasiswa S1 mendapat Indeks Nilai TOEFL dan TOAFL <374. | | |  |  | 30 | 40 | 50 | 60 |
|  | Peningkatan (%) Nilai TOEFL & TOAFL. 60% dari jumlah mahasiswa S2 mendapat Indeks Nilai TOEFL dan TOAFL >425; 30% dari jumlah mahasiswa S2 mendapat Indeks Nilai TOEFL dan TOAFL 401-425; 10% dari jumlah mahasiswa S2 mendapat Indeks Nilai TOEFL dan TOAFL 375-399. | | |  |  | 30 | 40 | 50 | 60 |
|  | Peningkatan (%) Nilai Skripsi. 60% dari jumlah mahasiswa S1 mendapat Nilai Skripsi A; 30% dari jumlah mahasiswa S1 mendapat Nilai Skripsi B; 10% dari jumlah mahasiswa mendapat S1 Nilai Skripsi C. | | |  |  | 30 | 40 | 50 | 60 |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  |
| d) Program Pengembangan Model Pembelajaran | | | | | | | | | |
|  | Peningkatan jumlah dosen yg menulis buku teks dengan 50% rujukan berasal dari hasil penelitian dan publikasi 10 tahun terakhir. | | |  |  | 5% | 10% | 15% | 20% |
|  | Peningkatan jumlah dosen yang mengunggah Satuan Acara Perkuliahan di web iain. | | |  | - | 10% | 30% | 40% | 50% |
|  | Peningkatan jumlah dosen yg memiliki modul bahan ajar secara online. | | |  | 40% | 60% | 75% | 90% | 100% |
|  | Rasio teori dan praktek dalam pembelajaran 40:60 yang terintegrasi dengan laboratorium jurusan dan perpustakaan. | | |  | 40% | 60% | 75% | 90% | 100% |
|  | Ada program *sandwich-like* untuk program pascasarjana. | | |  |  | 1 | 2 | 3 | 5 |
|  | Peningkatan jumlah (%) matakuliah menggunakan yg program *e-learning.* | | |  |  |  |  |  | 30% |
|  |  | | |  |  |  |  |  |  |
| e) Program Pengembangan Suasana Akademik | | | | | | | | | |
|  | Peningkatan (%) ketepatan dosen dalam pengisian nilai dilakukan secara online. | | |  |  | 20% | 40% | 60% | 80% |
|  | Peningkatan (%) ketepatan mahasiwa melakukan pengisian KRS dan melihat IPK secara online. | | |  |  | 60% | 80% | 100% | 100% |
|  | Peningkatan indeks kepuasan mahasiswa. 40% mahasiswa menyatakan sangat Baik; 60% menyatakan baik; 0 % kurang baik; 0% tidak baik pada proses pembelajaran yang dilakukan oleh dosen, | | |  | 30  60  7,5  2,5 | 30  65  5 | 35  60  5 | 35  65 | 40  60 |
|  | Peningktan (%) jumlah mahasiswa yg melakukan konsultasi dengan penasehat akademik minimal dua kali dalam satu semester. | | |  |  | 80% | 100% | 100% | 100% |
|  | Peningkatan (%) penggunaan Buku bimbingan akademik sebagai alat ukur monitoring dan evaluasi pencapai studi. | | |  |  | 20% | 40% | 50% | 60% |
|  | Terlaksananya *undergraduate seminar.* 9 orang dosen terlibat sebagai keynote speaker dengan panelis 12 mahasiswa S1 terbaik dari setiap fakultas pada pertemuan tahunan *undergraduate seminar.* | | |  |  | 3  4 | 5  6 | 7  10 | 9  12 |
|  | 3 orang dosen terlibat sebagai keynote speaker dengan panelis 12 mahasiswa S2 terbaik dari sejumlah pascasarjana pada pertemuan tahunan *graduate seminar.* | | |  |  | 1  6 | 2  8 | 2  10 | 3  12 |
|  | Peningkatan pertemuan ilmiah untuk mengkaji religious local wisdom | | |  |  | 4 | 8 | 12 | 16 |
| f. Pengembangan Program Studi yang Relevan | | | | | | | | | |
|  | Pembukaan program diploma yang relevan | | | 0 | 0 | 2 | 3 | 5 | 6 |
|  | Pembukaan dan pengembangan program studi sarjana yang relevan | | | 23 | 23 | 30 | 35 | 40 | 50 |
|  | Pembukaan dan pengembangan program studi S.2 yang relevan | | | 4 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  | Pembukaan program studi S.3 yang relevan | | | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

**5.5. BIDANG PENGEMBANGAN PEMBIAYAAN, SARANA DAN PRASARANA DAN SISTEM INFORMASI.**

**5.5.1 Tujuan.**

Tujuan dari pengembangan Pembiayaan, Sarana dan Prasarana serta Sistem Informasi adalah:

a) Mewujudkan sistem pengelolaan anggaran didasarkan pada analisis perencanaan, penerimaan, pengalokasian, monitoring, evaluasi, pelaporan, audit dan pertanggung jawaban yang diimplementasikan dan dipublikasikan.

b) Mewujudkansistem pengelolaan sarana dan prasarana didasarkan pada analisis kebutuhan, analisis perencanaan jangka panjang, pemanfaatan aset dan pemeliharaan yang diimplementasikan dan dipublikasikan.

c) Optimalisasi pengelolaan sistem informasi dan fasilitasnya didasarkan pada analisis kebutuhan, analisis perencanaan jangka panjang, pemanfaatan aset dan pemeliharaan yang diimplementasikan dan dipublikasikan.

d) Implementasi sistem informasi diarahkan pada integrasi proses pembelajaran on-line, pelayanan akademik, pelayanan administrasi keuangan, monitoring dan evaluasi, serta pengambilan keputusan.

**5.5.2 Sasaran**

a) Semua sivitas akademika memiliki akses untuk mengetahui jumlah, proses alokasi, dan penggunaan anggaran.

b) Semua sivitas akademika memiliki akses untuk mengetahui hasil audit dan tindak lanjut perbaikan alokasi serta penggunaan anggaran.

c) Semua sivitas akademika menyadari bahwa peningkatan jumlah anggaran, efisiensi penggunaan anggaran adalah tanggung jawab semua sivitas akademika.

d) Semua stakeholder terlibat pada perencanaan *blue-print* pengembangan sarana dan prasarana kampus.

e) Semua sivitas akademika mengetahui kebijakan dan pedoman pengembangan, pengunaan, pemeliharaan dan pemanfaatan (aset)/ sarana dan prasarana kampus.

f) Semua sivitas akademika mengetahui rencana jangka panjang pengembangan dan peruntukkan sistem informasi kampus.

g) Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam sistem informasi digunakan secara efektif dan efisien untuk pelayanan mahasiswa, dosen dan tenaga kependidikan.

**5.5.3 Program:**

Program untuk mencapai sasaran di atas adalah:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | | Indikator Capaian | Kondisi Awal | | Tahun | | | | |
| 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| a) Program Transparansi proses alokasi dan penggunaan anggaran. | | | | | | | | | |
|  | Penggunaan system alokasi anggaran berbasis web | | |  |  | 40% | 60% | 80% | 100% |
|  | Adanya pertemuan tahunan perencaan anggaran dan program secara terintegrasi | | |  |  | 1 | 1 | 1 | 1 |
|  | Sosialisasi rutin triwulan atas keterserapan anggaran | | |  |  | 4 | 4 | 4 | 4 |
| b) Program Transparansi Hasil Audit dan Tidak Lanjut Perbaikan. | | | | | | | | | |
|  | Adanya Audit Kinerja dan Keuangan Internal (AKKI) secara rutin dan berkesinambingan | | |  |  | 50 | 65 | 80 | 100 |
|  | Adanya prosedur baku untuk sosialisai dan menindaklanjuti hasil AKKI | | |  |  | 40 | 55 | 65 | 80 |
| c) Program Peningkatan Jumlah Anggaran. | | | | | | | | | |
|  | Perubahan status ke BLU | | |  |  |  | 1 |  |  |
|  | Peningkatan jumlah prosentase anggaran penelitian dan pengabdian masyarakat. | | |  |  | 10% | 20% | 30% | 40% |
|  | Pengalokasian anggaran kerjasama sebagai stimulus peningkatan anggaran lembaga | | |  |  | 10% | 20% | 30% | 40% |
|  | Setiap fakultas dan unit memiliki jasa/pelayanan yang bernilai jual | | |  |  | 1 | 2 | 4 | 6 |
| d) Program Pengembangan Sarana dan Prasarana Kampus. | | | | | | | | | |
|  | Peningkatan (%) Jaringan LAN dan Wifi | | |  |  | 10% | 20% | 30% | 40% |
|  | Perluasan dan penataan area kampus *based on local wisdom* | | |  |  |  |  |  |  |
|  | Pengembangan dan penambahan fasilitas pembelajaran | | |  |  |  |  |  |  |
|  | Pengembangan referensi berbasis teknologi dan informasi | | |  |  | 20% | 40% | 60% | 80% |
|  | Pengadaan jurnal berkala untuk setiap prodi | | |  |  | 15 | 30 | 46 | 69 |
|  | Pengembangan laboratorium dimasing-masing fakultas | | |  |  | 10% | 25% | 40% | 50% |
| e) Program Pemanfaatan Aset dan Sarana Prasarana Kampus. | | | | | | | | | |
|  | Pengembangan database pemanfaatan asset berbasis web | | |  |  | 30% | 40% | 50% | 60% |
|  | Efektivitas dan efisiensi penggunaan sarana dan prasaranan | | |  |  | 40% | 60% | 80% | 100% |
|  | Penataan tempat dan penggunana parkir area kampus | | |  |  | 30% | 50% | 70% | 100% |
|  | Adanya Pemeliharaan fasilitas pembelajaran | | |  |  | 30% | 50% | 70% | 100% |
| f) Program Pengembangan Sistem Informasi. | | | | | | | | | |
|  | Peningkatan jumlah bandwidth web IAIN | | |  |  | 20% | 40% | 60% | 80% |
|  | Laman web fakultas, lembaga, dan pusat terintegrasi dgn web institute | | |  |  | 2 | 4 | 6 | 8 |
|  | Adanya kerjasama dengan vendor (software, jaringan dan | | |  |  | 1 | 1 | 2 | 2 |
|  | Perekrutan tenaga khusus untuk menangani IT kampus | | |  |  | 1 | 1 | 1 | 2 |
| g) Program Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi | | | | | | | | | |
|  | Peningkatan kemampuan dosen dalam pengunaan media online sebagai media pembelajaran | | |  |  | 30% | 50% | 70% | 90% |
|  | Peningkatan kemampuan tenaga kependidikan dalam pengunaan aplikasi online dalam penyelesaian tupoksi | | |  |  | 20% | 30% | 50% | 70% |
|  | Pemanfaatan TIK dalam pembimbingan | | |  |  | 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Pemanfaaatan TIK untuk pelayanan yang melibatkan beberapa unit terkait | | |  |  | 4 | 19 | 23 | 27 |

**6 BIDANG PENGEMBANGAN PENELITIAN, PELAYANAN/PENGABDIAN MASYARAKAT DAN KERJASAMA**

**6.1 Tujuan:**

Tujuan Pengembangan Penelitian, Pelayanan dan Pengabdian kepada Masyarakat serta Kerjasama adalah:

a) Mewujudkan kebijakan, peraturan, dan alokasi anggaran pengembangan penelitian yang terarah dan terukur.

b) Optimalisasi hasil penelitian untuk perolehan HAKI/paten, publikasi jurnal ilmiah terakreditasi, dan kebijakan pengembangan lembaga.

c) Mewujudkan kebijakan, peraturan, dan alokasi anggaran pengembangan pengabdian kepada masyarakat yang terarah dan terukur.

d) Optimalisasi hasil pengembangan pengabdian kepada masyarakat untuk (*benchmarking*) peningkatan pencitraan lembaga, peningkatan proses pembelajaran dan peningkatan *religiopreneurial institute*.

e) Mewujudkan kebijakan, peraturan, dan alokasi anggaran pengembangan Kerjasama yang terarah dan terukur.

f) Optimalisasi hasil kerjasama untuk (*benchmarking*) peningkatan pencitraan lembaga, peningkatan anggaran, peningkatan kapasitas sumberdaya, kualitas lulusan, dan entrepreneurial lembaga.

**6.2 Sasaran.**

Sasaran dari Tujuan di atas adalah:

a) Pelaksanaan Program dan Kegiatan Penelitian mengacu pada Pola Perencanaan berkelanjutan dan Pedoman Penelitian.

b) Peningkatan kemampuan civitas akademika untuk melakukan penelitian yang akan menjadi dasar penulisan artikel di Jurnal terakreditasi, pengajuan paten/HAKI, dan analisis kebijakan pengembangan lembaga.

c) Pelaksanaan Program dan Kegiatan Pelayanan dan Pengembangan kepada Masyarakat mengacu pada Pola Perencanaan berkelanjutan dan Pedoman Pengabdian Masyarakat

d) Peningkatan kemampuan civitas akademika untuk melakukan Pelayanan dan Pengembangan kepada Masyarakat yang akan berdampak pada (*benchmarking*) peningkatan pencitraan lembaga, peningkatan proses pembelajaran dan peningkatan *entrepreneurial institute*.

e) Pelaksanaan Program dan Kegiatan Kerjasama mengacu pada Pola Perencanaan berkelanjutan dan Pedoman Kerjasama.

f) Peningkatan kemampuan civitas akademika untuk melakukan Kerjasama yang akan berdampak pada peningkatan pencitraan lembaga, peningkatan anggaran, peningkatan kapasitas sumberdaya, kualitas lulusan, dan entrepreneurial lembaga.

**6.3 Program**

Sasaran di atas bisa dicapai dengan rencana program di bawah ini:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | | Indikator Capaian | Kondisi Awal | | Tahun | | | | |
| 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| a) Program Pengembangan Perencanaan Kegiatan Penelitian. | | | | | | | | | |
|  | Sosialisasi dan implementasi pedoman-pedoman penelitian | | |  | Manual | online | Online + | Online + | Online + |
|  | Adanya program penyusunan grand desain peneltiiain dan revisi | | |  | Manual | online | Rev, | Rev. | Rev. |
|  | Adanya pelatihan penyusunan proposal dan penguatan metodologi untuk peneltiian kompetitif dan hibah | | |  |  | 1 x | 2x | 3x | 4x |
|  | Adanya kerjasama dengan lembaga/institusi lain dalam bidang survey dan penelitian | | |  |  | 10% | 25% | 40% | 50% |
|  | Peningkatan riset yang berkaitan dengan *religious local wisdom* | | |  |  | 10% | 25% | 40% | 50% |
| b) Program Peningkatan Kualitas Hasil Penelitian. | | | | | | | | | |
|  | Adanya seleksi atau penelitian terbaik | | |  | Manual | Semi online | online | online | Online |
|  | Adanya kegiatan pelatihan penulisan artikel dari hasil penelitian | | |  | lokal | nasional | Nasional + | Internasional | Internasional + |
|  | Adanya pembahasan hasil peneltian yang melibatkan ahli yang sesuai dengan tema penelitian | | |  | 1 x | 2 x | 2x nilai 60 % Baik | 2x nilai 60%sangat Baik | 2x nilai \*0%sangat Baik |
|  | Adanya kegiatan seminar hasil penelitian dalam skala nasional | | |  | - | 20% | 40% | 60% | 80% |
| c) Program Pengembangan Perencanaan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat. | | | | | | | | | |
|  | Adanya penyusunan grand desain pengabdian dan revisi penyesuaian | | |  | Manual | Online | revisi | revisi | Revisi |
|  | Penyusunan , sosialisasi dan implementasi panduan pengabdian | | |  | Manual | online | revisi | revisi | Revisi |
|  | Peningkatan kerjasama dengan instansi/lembaga/organisasi masyarakat dalam bidang pendampingan | | |  | 30% | 50% | 75% | 90% | 100% |
|  | Perencanaan implementasi hasil penelitian untuk pengabdian | | | - | - | 10% | 20% | 30% | 40% |
| d) Program Peningkatan Kualitas Hasil Pengabdian kepada Masyarakat. | | | | | | | | | |
|  | Ada karya/produk sebagai hasil pengabdian dalam bentuk cetak/karya seni/profiling | | |  | - | 10% | 15% | 35% | 50% |
|  | Ada karya/produk pengabdian dalam bentuk pemanfaatan TIK | | |  | - | 10% | 15% | 20% | 25% |
|  | Perluasan pengabdian dalam bentuk pendampingan berkelanjutan minimal 3 tahun | | |  |  | 5% | 15% | 25% | 40% |
| e) Program Peningkatan Kualitas Hasil Kerjasama. | | | | | | | | | |
|  | Adanya peningkatan implementasi dan diseminasi dari kerjasama lokal | | |  | 20% | 40% | 60% | 80% | 100% |
|  | Adanya peningkatan implementasi dan diseminasi dari kerjasama nasional | | |  | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% |
|  | Adanya peningkatan implementasi dan diseminasi dari kerjasama Internasional | | |  | 5% | 7,5% | 10% | 12,5% | 15% |

**BAB VI  
PENUTUP**

Penyusunan Rencana Strategis 2015-2019 IAIN Syekh Nurjati Cirebon merupakan langkah awal dalam siklus manajemen pengembangan lembaga. Langkah selanjutnya adalah bagaimana mengorganisir lembaga dalam rangka melaksanakan dan mengimplementasikan program dan kegiatan yang tertuang dalam rencana strategis tersebut, memantau, serta melakukan evaluasi secara terus-menerus sehingga target dan sasaran pada masing-masing bidang dapat tercapai. Oleh karena itu keterlibatan berbagai pihak dalam mewujudkan berbagai program dan kegiatan untuk mencapai target yang ingin diraih, terutama dalam upaya penataan internal kelembagaan di lima tahun pertama menuju perubahan status menjadi universitas islam negeri.

Rencana Strategis ini memiliki peranan penting dalam rangka mengawal arah pengembangan IAIN Syekh Nurjati Cirebon lima tahun ke depan sekaligus menjadi pijakan dasar dalam penyusunan LAKIP serta penyusunan Renstra pada periode berikutnya. Hal lain yang perlu ditegaskan adalah peningkatan system monitoring dan evaluasi dalam implementasi program dan kegiatan yang tertuang dalam Renstra ini.

*Ihtititaman,* Renstra 2015-2019 IAIN Syekh Nurjati Cirebon diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan IAIN Syekh Nurjati Cirebon menuju lembaga pendidikan tinggi keagamaan Islam yang unggul dan terkemuka dalam pengembangan ilmu-ilmu keislaman dan sains yang berbasis kearifan local baik di tararan regional maupun global.[]