IMPLEMENTASI RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DI SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANCA BHAKTI PONTIANAK

TESIS

OLEH
PETRUS RINTO
NIM. F2171221026

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2024

IMPLEMENTASI RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DI SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANCA BHAKTI PONTIANAK

TESIS

Diajukan Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister
Jurusan Ilmu Pendidikan
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan

OLEH
PETRUS RINTO
NIM F2171221026

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2024

LEMBAR PENGESAHAN KELAYAKAN TESIS

IMPLEMENTASI RENCANA STRATEGIS DI SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANCA BHAKTI PONTIANAK

Tanggung Jawab Yuridis

PETRUS RINTO
NIM F2171221026

Disetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Usman Radiana, M.Pd.	Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd.
NIP 195912011986021001	NIP 196004291987031003

Disahkan oleh
Dekan
FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak

Dr. H. Ahmad Yani T., M.Pd.
NIP 196604011991021001

Lulus Ujian Tanggal: 10 Juli 2024

LEMBAR PERSETUJUAN

IMPLEMENTASI RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DI SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANCA BHAKTI PONTIANAK

PETRUS RINTO
NIM F2171221026

Disetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Usman Radiana, M.Pd.	Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd.
NIP 195912011986021001	NIP 196004291987031003

Disahkan
Dekan,

Dr. Ahmad Yani T., M.Pd.
NIP 196004011991021001

Lulus Ujian Tanggal: 29 Juli 2024

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

IMPLEMENTASI RENCANA STRATEGIS DI SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN PANCA BHAKTI PONTIANAK

Tanggung Jawab Yuridis

PETRUS RINTO
NIM F2171221026

Disetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Usman Radiana, M.Pd.	Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd.
NIP 195912011986021001	NIP 196004291987031003

Penguji I	Penguji II
Prof. Dr. H.M. Asrori, M.Pd.	Dr. H. Ahmad Yani T., M.Pd.
NIP 196105271985031008	NIP 196604011991021001

Mengetahui
Plt. Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
FKIP Universitas Tanjungpura

Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd.
NIP. 196004291987031003

Lulus Ujian Tanggal: 29 Juli 2024

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : PETRUS RINTO

NIM : F2171221026

Jurusan/Prodi : Ilmu Pendidikan/Magister Administrasi Pendidikan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai tulisan/pikiran saya sendiri. Kecuali itu, kutipan-kutipan referensi yang berisi gagasan atau pendapat orang lain yang dituliskan dalam tesis ini sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Pontianak, 20 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



Petrus Rinto

NIM: F2171221026

ABSTRAK

Petrus Rinto, 2024, *Implementasi Rencana Strategis di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak*
Tesis, Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pasca Sarjana Universitas Tanjungpura.
Pembimbing: (I). Dr. Usman Radiana, M.Pd., (II). Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd.

Kata Kunci: *Rencana Strategis, Implementasi, Penilaian, Dosen, Tenaga Kependidikan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan, Pendidikan Tinggi.*

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi objektif dan mendeskripsikan tentang implementasi Rencana Strategis di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak, yang meliputi: Proses penyusunan Renstra, Implementasi Renstra, Penilaian Renstra, serta pendukung dan penghambat dalam implementasi Renstra. Bentuk penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan metode deskriptif. Subjek penelitian berjumlah 6 orang yang terdiri dari: (1) Waket 1 usia 38 tahun, perempuan, dan unsur pimpinan. (2) Waket 2 usia 49 tahun, perempuan, dan unsur pimpinan. (3) Bidang kepegawaian usia 29 tahun, perempuan, staf waket 3. (4) Kaprodi Kebidanan usia 29 tahun, perempuan, dosen. (5) Kepala LPPM dan PKM, usia 48 tahun, laki-laki, dosen. (6) Kebid HRD usia 59 tahun, laki-laki, dosen. Metode pengambilan data dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumen serta triangulasi. Temuan utama dalam penelitian ini adalah Renstra institusi lebih mengarah pada pelaksanaan Tri Dharma perguruan tinggi, sedangkan tekanannya lebih kepada dosen sebagai pelaksana Tri Dharma tersebut. Hal ini tercermin dari hasil wawancara dan laporan akuntabilitas kinerja institusi, dimana pelaksanaannya menunjukkan hasil dengan kategori baik.
Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, Proses penyusunan Rencana Strategis telah dilakukan melalui serangkaian tahapan yang sistematis dan partisipatif. Implementasi Renstra lebih diarahkan pada pencapaian VMTS dan pelaksanaan Tri Dharma yang tekannya lebih kepada dosen sebagai pelaksana Tri Dharma. Faktor pendukung terletak pada sistem administrasi implementasi terintegrasi digital pimpinan, dan segala hambatan selalu dimusyawarahkan. Implikasinya, pada penelitian terdahulu tentang renstra ada ditemukan bahwa renstra institusi hanya sebagai kitab mati, tetapi renstra di STIKES Panca Bhakti Pontianak sebagai pemandu utama dalam menjalankan Tri Dharma institusinya.

ABSTRACT

Petrus Rinto, 2024, *Implementation of the Strategic Plan at the Panca Bhakti College of Health Sciences Pontianak.*
Thesis, Educational Administration Study Program, Tanjungpura University Postgraduate Program.
Supervisor: (I). Dr. Usman Radiana, M.Pd., (II). Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd.

Keywords: *Strategic Plan, Implementation, Assessment, Lecturers, Education Personnel, College of Health Sciences, Higher Education.*

This research aims to obtain objective information and describe the implementation of the Strategic Plan at the Panca Bhakti Pontianak College of Health Sciences, which includes: The process of preparing the Strategic Plan, Implementing the Strategic Plan, evaluating the Strategic Plan, as well as supporting and inhibiting the implementation of the Strategic Plan. The form of research used is qualitative, with descriptive methods. The research subjects were 6 people consisting of: (1) Deputy Head 1, 38 years old, female, and leadership elements. (2) Deputy Deputy 2, 49 years old, female, and a leadership element. (3) Personnel field, 29 years old, female, waket 3 staff. (4) Head of Midwifery Study Program, 29 years old, female, lecturer. (5) Head of LPPM and PKM, 48 years old, male, lecturer. (6) Head of HRD, 59 years old, male, lecturer. The data collection method in this research was obtained through observation, in-depth interviews, and document analysis and triangulation. The main finding in this research is that the institutional Strategic Plan focuses more on implementing the Tri Dharma in higher education, while the emphasis is more on lecturers as implementers of the Tri Dharma. This is reflected in the results of interviews and institutional performance accountability reports, where the implementation shows results in the good category.
The research results concluded that the process of preparing the Strategic Plan had been carried out through a series of systematic and participatory stages. The implementation of the Strategic Plan is more directed at implementing the Tri Dharma, with more emphasis on lecturers as implementers of the Tri Dharma. The supporting factor lies in the leadership, and all obstacles are always discussed. The implication is that previous research on strategic plans found that institutional strategic plans were only a dead book, but the strategic plan at STIKES Panca Bhakti Pontianak was the main guide in implementing the institution's Tri Dharma.

MOTTO

Quodcumque Facitis, Ex Toto Corde Facite, Sicut Pro Deo
(Colossians 3:23)

Apapun juga yang kamu perbuat,
perbuatlah dengan segenap hatimu,
seperti untuk Tuhan
(Kolose 3:23)

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa penulis panjatkan atas Berkat dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul "Implementasi Rencana Strategis di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak." Tesis ini diajukan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Jurusan Ilmu Pendidikan, Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak.

Bab I Penelitian ini membahas latar belakang konteks penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat hasil penelitian, dan definisi operasional. Bab II Berisi kajian pustaka tentang konsep rencana strategis, implementasi rencana strategis, penilaian rencana strategis pada dosen dan tenaga kependidikan, faktor penghambat dan pendukung implementasi rencana strategis. Bab III Berisi metode penelitian yaitu; jenis penelitian, kehadiran penelitian, lokasi penelitian, partisipan penelitian, teknik pengumpulan data, instrument pengumpulan data, analisis data, teknik pemeriksaan keabsahan data, dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang sejenis. Bab IV Berisi hasil penelitian dan pembahasan temuan hasil penelitian. Bab V Berisi kesimpulan dan saran serta rekomendasi bagi penelitian berikutnya yang sejenis.

Tesis ini tentu tidak luput dari kekurangan sebab keterbatasan penulis. Oleh sebab itu dengan membuka pikiran dan kerendahan hati, saran dan masukan yang berguna dari pihak yang berkompeten sangat diharapkan demi perbaikan dan kedalaman pemahaman penulis.

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala hormat, puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa penulis panjatkan ke Hadirat-Nya atas Berkat dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal tesis ini yang berjudul "Implementasi Perencanaan Strategis di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak." Tesis ini diajukan sebagai syarat memperoleh gelar magister pada Jurusan Ilmu Pendidikan Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis sungguh menyadari bahwa penulisan tesis ini mengalami tantangan yang cukup berat, dan akan sulit terselesaikan tanpa bantuan, arahan, dan bimbingan berbagai pihak terutama dosen pembimbing. Untuk itu pada kesempatan ini dengan segala hormat, ketulusan dan kerendahan hati penulis ingin menghaturkan terima kasih kepada:

1. Dr. Usman Radiana, M.Pd. Selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan saran, masukan, arahan, pemikiran, dan menuntun penulis dalam penulisan tesis ini.
2. Dr. Luhur Wicaksono, M.Pd. Selaku dosen pembimbing kedua, sekaligus Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan yang telah banyak memberikan saran, masukan, arahan, pemikiran dan menuntun penulis dalam penulisan tesis ini.

3. Prof. Dr. H. M. Asrori, M.Pd. Selaku dosen penguji pertama yang telah meluangkan waktu, memberi masukan dan wejangan bermakna dalam rangka tesis ini.
4. Dr. Ahmad Yani T., M.Pd. Selaku dosen penguji kedua sekaligus Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang telah meluangkan waktu, memberikan masukan dan wejangan bermakna dalam rangka tesis ini.
5. Segenap jajaran Dosen Pengajar Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak, yang telah membekali dengan berbagai disiplin keilmuannya yang sangat bermanfaat dalam studi, penulisan tesis, dan pekerjaan sebagai pendidik.
6. Suapri Efendi, S.E., selaku Staf Akademik Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak, yang telah membantu kelancaran dalam urusan administrasi demi terlaksananya kegiatan pendidikan.
7. Dr. Windiyati, M.Kes. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di institusi pendidikan yang dipimpinnya.
8. Yuliana, S.ST., M.Kes., Lisnawati, S.E., M.Pd., Evi, S.Tr. Keb., Nurul Arizza, S.Keb., M.Keb., Alexander, S.E., M.Kes., Petrus Budi Raharjo, A.PP., M.Kes. selaku informen di STIKES Panca Bhakti Pontianak yang telah meluangkan waktu dalam rangka penelitian tesis ini.

9. Rekan-rekan Mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura Pontianak, angkatan tahun 2022 kelas A dan B atas kerjasama, dukungan dan masukannya dalam studi dan penulisan tesis ini.
10. Keluarga kecil-ku tercinta (istri D. Anggraeni, ananda Aldwin), Keluarga besar-ku (Umak-Bapak, bang Perianto, kak Mimi, kak Anita, dan Moses) yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil, langsung maupun tidak langsung dalam rangka studi, tesis, hingga dengan selesainya.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan semangat dan dukungan moril dalam rangka studi ini.

Semoga segala kebaikan bapak/ibu/sdr/i sekalian senantiasa mendapat limpah Rahmat dari Tuhan Maha Kuasa. Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak luput dari kekurangan dan keterbatasan, oleh sebab itu penulis terbuka menerima masukan dan saran demi perbaikan di masa mendatang.

Pontianak, Juli 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
UCAPAN TERIMA KASIH ii
DAFTAR ISI iii
DAFTAR TABEL vii
DAFTAR GAMBAR viii
DAFTAR LAMPIRAN ix
BAB I. PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Pertanyaan Penelitian 15
C. Tujuan Penelitian 16
D. Manfaat Penelitian 16
E. Definisi Operasional 17
BAB II. KAJIAN PUSTAKA 20
A. Rencana Strategis Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan 20
1. Konsep Rencana Strategis 21
a. Pengertian Perencanaan 21
b. Rencana Strategis 27
2. Tujuan Rencana Strategis 34
3. Manfaat Rencana Strategis 35
B. Proses Penyusunan Rencana Strategis 41
1. Tahapan Penyusunan Rencana Strategis 43
2. Langkah-Langkah Perencanaan Strategis 47
3. Indikator Proses Penyusunan Rencana Strategis 48
C. Implementasi Rencana Strategis 50
1. Definisi Teori Implementasi 50
2. Unsur-Unsur Implementasi 52
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Implementasi. 59
D. Penilaian Rencana Strategis. 70

1. Instrumen Penilaian 73
2. Indikator Penilaian Rencana Strategis 75
3. Tingkat Keberhasilan Rencana Strategis 77
E. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Renstra 78
1. Faktor Pendukung 79
2. Faktor Penghambat 80
F. Penelitian Terdahulu 80
BAB III. METODE PENELITIAN 83
A. Jenis Penelitian 83
B. Kehadiran Peneliti. 84
C. Lokasi Penelitian 86
D. Partisipan Penelitian 86
E. Teknik Pengumpulan Data. 89
1. Obsevasi Langsung. 89
2. Wawancara Mendalam. 90
3. Dokumentasi. 93
F. Instrumen Pengumpulan Data. 95
G. Analisis Data. 96
H. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data. 98
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 100
A. Hasil Penelitian 100
B. Pembahasan 125
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN 152
A. Kesimpulan 152
B. Saran 154
DAFTAR PUSTAKA 157

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Partisipan Penelitian..... 87

DAFTAR BAGAN DAN GAMBAR

Bagan 2.1. Contoh Bagan Penyusunan Rencana Strategis kem-lemb 46
Gambar 2.1. Model Kebijakan George C. Edward III 61
Bagan 3.1. Teknik Pengumpulan Data..... 89
Gambar 3.2. Komponen Analisis Data 97
Bagan 4.1. Alur Pembahasan Penelitian 125

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. SK Pembimbing Tesis
Lampiran 2. Surat Penelitian FKIP UNTAN
Lampiran 3. Surat Jawaban Tempat penelitian
Lampiran 4. Surat Selesai melaksanakan Penelitian
Lampiran 5. Kisi Instrumen Penelitian
Lampiran 6. Panduan Wawancara
Lampiran 7. Panduan Observasi dan Dokumentasi
Lampiran 8. Rancangan Jadwal Penelitian
Lampiran 9. Daftar Informen Penelitian
Lampiran 10. Transkrip Wawancara
Lampiran 11. Struktur Organisasi STIKES Panca Bhakti Pontianak
Lampiran 12. Visi dan Misi Institusi
Lampiran 13. Data Bidang Kemahasiswaan STIKES Panca Bhakti Pontianak
Lampiran 14. SDM dan Profil Dosen STIKES Panca Bhakti Pontianak
Lampiran 15. Kegiatan Akademik (Kaldik)
Lampiran 16. Strategi Pencapaian Standar Bidang Pendidikan
Lampiran 17. Strategi Pencapaian Bidang Penelitian dan Pengembangan
Lampiran 18. Strategi Pencapaian Bidang PKM
Lampiran 19. Dokumentasi Pelaksanaan Penelitian Lapangan

Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak adalah salah satu institusi pendidikan bidang kesehatan yang bertanggung jawab menghasilkan lulusan yang berkualitas dan profesional di bidang kesehatan. Kualitas pengajaran yang disampaikan oleh dosen sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut. Dosen dengan kompetensinya tidak saja bagi kualitas lulusan tetapi juga sebagai insan yang berintegritas dalam menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi.

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan merupakan lembaga pendidikan tinggi yang khusus fokus dalam penyelenggaraan pendidikan di bidang ilmu kesehatan. Seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat akan tenaga kesehatan yang berkualitas, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan menjadi salah satu institusi yang memiliki peran strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten di bidang kesehatan.

Perkembangan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan sebagai lembaga pendidikan memiliki keterkaitan erat dengan dinamika dunia kesehatan, kebijakan pemerintah, serta tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan hadir sebagai jawaban terhadap berbagai tantangan kesehatan masyarakat yang semakin kompleks.

Penyakit menular, non-menular, dan berbagai masalah kesehatan mental menuntut adanya tenaga kesehatan yang berkualitas tinggi untuk mengatasinya. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan mempengaruhi kurikulum dan metode pembelajaran di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan. Integrasi teknologi informasi dan komunikasi, pengembangan obat-obatan, dan teknik diagnosis terkini menjadi bagian integral dari pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan.

Kebijakan pemerintah dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan nasional turut membentuk peran Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan. Penekanan pada akreditasi, sertifikasi, dan standar mutu pendidikan kesehatan menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan lulusan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan tidak hanya menjadi tempat pendidikan tetapi juga pusat penelitian dan inovasi di bidang kesehatan. Keterlibatan mahasiswa dan tenaga pengajar dalam kegiatan riset mendorong terciptanya solusi inovatif untuk permasalahan kesehatan.

Keberhasilan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan dalam mendidik calon tenaga kesehatan juga bergantung pada kolaborasi yang baik dengan institusi kesehatan di lapangan. Praktisi kesehatan yang terlibat dalam proses pembelajaran dapat memberikan wawasan praktis dan aktual kepada mahasiswa. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan sebagai satuan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi memiliki kedudukan penting dalam proses perubahan sosial, karena perguruan tinggi mengemban fungsi sebagai *agent of social change* dalam melakukan transformasi kultural ke arah kondisi

masyarakat yang lebih maju. Sebagaimana disebutkan dalam UU No. 12 Tahun 2012 Pasal 4 bahwa pendidikan tinggi memiliki 3 (tiga) fungsi sebagai berikut: (1) Mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. (2) Mengembangkan civitas akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. (3) Mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai-nilai humaniora.

Perguruan tinggi di Indonesia menjalankan tiga fungsi itu dengan mempertimbangkan ciri khas nasional sesuai dengan latar belakang historis, sosio-kultural dan ideologis. Dengan mempertimbangkan kekhasan itu, maka perguruan tinggi di Indonesia merupakan salah satu penggerak pembangunan nasional. Penelitian ini dalam kaitannya dengan Renstra universitas, Roadmap, dan Visi Misi Program Studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP yaitu sebagai berikut: Renstra Universitas mempunyai tujuan yaitu; 1) Peningkatan kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan tinggi. 2) Peningkatan kualitas dosen dan tenaga kependidikan; 3) Peningkatan tata kelola pendidikan tinggi yang berkualitas. (h.26).

Roadmap Administrasi Pendidikan adalah bagian strategis dalam mendukung tercapainya visi, misi dan tujuan Magister Administrasi Pendidikan dengan bidang kajiannya antara lain; bidang manajerial, bidang administrasi, bidang kepemimpinan, serta bidang pelatihan dan pengembangan (h.5). Penelitian ini juga selaras dengan Visi dan Misi Prodi Magister

Administrasi Pendidikan FKIP yaitu bertujuan untuk; terwujudnya lembaga yang intinya menghasilkan lulusan yang berkualitas, professional, kompetitif, dan berorientasi ke depan. Sedangkan misinya yaitu diantaranya; menyelenggarakan pendidikan untuk menghasilkan tenaga yang berkualitas, melaksanakan penelitian, meningkatkan intensitas pengabdian kepada masyarakat.

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak adalah salah satu institusi pendidikan tinggi yang bertanggung jawab untuk menghasilkan tenaga kesehatan dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dibidangnya. Untuk mewujudkan itu semua, diperlukan kompetensi yang memadai dosen dan tenaga kependidikan. Kualitas pengajaran yang disampaikan dosen sangat penting untuk mencapai tujuan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan. Kualitas ilmu dan pengajaran oleh dosen tidak hanya ditunjukkan secara akademis semata, tetapi juga ditentukan oleh peningkatan jenjang karirnya.

Sektor pendidikan tinggi khususnya di bidang kesehatan merupakan fondasi penting dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu lembaga pendidikan tinggi bidang kesehatan adalah Sekolah Tinggi ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak yang memiliki peran strategis dalam mencetak tenaga kesehatan yang profesional dan kompeten. Pihak yang memiliki peran strategis tersebut adalah dosen atau tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mencetak sumber daya manusia di bidang kesehatan.

Pengembangan karir dan peran serta dosen menjadi kunci utama dalam menjamin mutu pendidikan dan memenuhi tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan. Dalam rangka menjalankan tugasnya sebagai penyelenggara pendidikan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak telah melakukan perencanaan strategis yang mencakup berbagai aspek dalam penyelenggaraan pendidikan di institusi tersebut.

Perencanaan pada dasarnya merupakan proses berpikir tentang tujuan yang ingin dicapai, dan bagaimana untuk mencapainya. Oleh sebab itu, seorang manajer harus dapat menjelaskan secara logis segala sesuatu yang dilakukan, berikut tujuannya. Menurut Kaufman dan Hadikumoro dalam Somantri (2014) Perencanaan merupakan suatu proyeksi tentang apa yang harus dilaksanakan guna mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan (h.1). Sebagai suatu proyeksi, perencanaan memiliki unsur kegiatan mengidentifikasi, menginventarisasi dan menyeleksi kebutuhan berdasarkan skala prioritas, mengadakan spesifikasi yang lebih rinci mengenai hasil yang akan dicapai, mengidentifikasi kemungkinan alternatif, strategi, dan sasaran bagi pelaksanaannya.

Menurut Somantri (2014) perencanaan strategis (*strategic planning*), yaitu perencanaan yang disusun berdasarkan skala prioritas, sehingga berbagai sumber daya yang ada dapat diatur, dimanfaatkan secermat dan seefisien mungkin (h.8). Perencanaan Strategis adalah suatu proses pemilihan tujuan-tujuan organisasi, penentuan strategi, kebijakan dan program strategis, yang

diperlukan untuk tujuan-tujuan tersebut dan penetapan metoda-metoda yang diperlukan untuk menjamin bahwa strategi dan kebijakan telah diimplementasikan.

Produk dari perencanaan strategis adalah berupa rencana strategis yang selanjutnya disingkat renstra, yaitu dokumen perencanaan suatu organisasi yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai, di dalamnya dijelaskan mengenai strategi atau arahan sebagai dasar dalam mengambil keputusan. Periode renstra biasanya lima tahun, yang merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM). Kalau di dunia pendidikan, pemerintah telah menyusun renstra misalnya seperti yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024. Rencana strategis merupakan pedoman untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada. Rencana strategis sangat penting dalam organisasi karena berlaku bagi organisasi secara keseluruhan.

Perencanaan strategis dirancang sebagai perencanaan organisasi dalam jangka panjang dan dijadikan pedoman untuk menjabarkan perencanaan-perencanan lainnya sebagai perencanaan jangka pendek, yaitu dalam kurun waktu tiga sampai lima tahun. Organisasi yang memiliki perencanaan strategis berarti memiliki dasar yang kuat dalam menjalankan semua aktivitasnya sehingga berguna untuk memastikan agar semua anggota organisasi bekerja ke arah tujuan yang sama.

Dari sekian banyak pengertian mengenai perencanaan strategis, Salusu dalam Imam Turmizi (2022) bahwa perencanaan strategis intinya adalah untuk menjawab satu pertanyaan pokok yaitu “Apa yang akan diperbuat?” Perencanaan strategis adalah instrumen kepemimpinan dan suatu proses. Sebagai suatu proses, ia menentukan apa yang dikehendaki suatu organisasi di masa depan dan bagaimana usaha mencapainya (h.92). Perencanaan strategis dirumuskan untuk menjawab persoalan-persoalan organisasi sekarang dan masa depan yang panjang. Oleh sebab itu dalam perencanaan strategis terdapat seperangkat kegiatan yang akan dilakukan dan ingin dicapai.

Perencanaan strategis dibutuhkan keterlibatan banyak pihak yaitu unsur manajemen, dosen, dan sumber daya lainnya untuk mendukung dalam rangka penyusunan dan penyelarasan program perencanaan tersebut sebagai sebuah institusi yang menyelenggarakan pendidikan. Sifat dasar dari perumusan sebuah rencana strategis yaitu berupa tindakan, implementasi, dan hasil yang diharapkan. Sebagaimana dikatakan Kurniatun (2016) Rencana strategis (Renstra) merupakan salah satu alat yang dibutuhkan oleh perguruan tinggi untuk menghadapi setiap tantangan yang datang dari lingkungan yang selalu berubah-ubah. Salah satu komponen yang terpenting dari Renstra adalah implementasi.

Menurut Van Meter dan Van Horn (1975) implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu, pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Menurut Anggara dalam Wengkeng (2022), implementasi merupakan aktivitas yang dilakukan oleh pihak pelaksana sebagai wujud nyata terhadap suatu kebijakan yang telah ditetapkan dengan tujuan agar mewujudkan hasil sasaran yang hendak dicapai. Sedangkan implementasi kebijakan merupakan bentuk tindakan nyata dari perwujudan terhadap jatuh kebijakan yang telah ditetapkan oleh lembaga tertentu. (h. 1065)

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan mengemban visi dan misi dalam penyelenggaraan pendidikannya yang tertuang dalam rencana strategis. Unsur Sumber Daya Manusia (SDM) bidang kepegawaian di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan adalah tenaga pendidik yaitu para dosen dan tenaga kependidikan seperti; laboran, perpustakawan, dan pendukung kegiatan akademik lainnya. Dalam tugas dan fungsinya, dosen berperan dalam pengembangan kurikulum yaitu merancang, mengevaluasi dan memperbarui kurikulum sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan industri kesehatan. Dosen juga melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang disusun. Tugas lainnya yaitu dosen melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan pengetahuan baru dalam bidang kesehatan serta memberikan kontribusi kepada masyarakat.

Sementara itu, tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran administrasi dan manajemen, membantu mengatur jadwal, pengelolaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk operasionalnya. Dengan demikian baik dosen maupun tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung implementasi atau

penerapan renstra di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan dalam penyelenggaraan pendidikan tenaga kesehatan. Keterlibatan pendidik dan tenaga kependidikan dalam pelaksanaan renstra sangat penting guna memastikan tercapainya tujuan pendidikan lembaga tersebut. Pendidik dan tenaga kependidikan perlu memahami dengan baik dan jelas visi dan misi lembaga karena menjadi landasan utama dalam merumuskan kebijakan dan strategi untuk mencapai tujuannya. Pengintegrasian renstra dengan program kerja dosen dan tenaga kependidikan menjadi penting agar setiap aktivitas dan kegiatan yang dilakukannya mendukung pencapaian dan target yang ditetapkan dalam renstra.

Pendekatan yang spesifik dan terukur dalam menetapkan sasaran dan indikator kinerja dosen dan tenaga kependidikan menjadi hal penting guna memudahkan evaluasi terhadap pencapaian renstra. Pemberian dukungan dan sumber daya yang memadai perlu diberikan oleh pihak manajemen untuk melaksanakan renstra, termasuk akses terhadap pelatihan, fasilitas, dan teknologi yang diperlukan. Kesuksesan implementasi renstra sangat bergantung pada komitmen dan partisipasi aktif dosen dan tenaga kependidikan. Mereka perlu memahami pentingnya peran mereka dalam mencapai visi dan misi lembaga serta bersedia berkontribusi secara maksimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Penilaian terhadap dosen dan tenaga kependidikan pada umumnya merujuk pada proses evaluasi yang dilakukan terhadap kinerja dan kontribusi mereka dalam lembaga pendidikan, baik secara individu maupun secara

keseluruhan. Tujuan utama dari penilaian ini adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan layanan yang diberikan oleh dosen dan tenaga pendidik serta mendukung pengembangan profesionalitas mereka. Penilaian dilakukan dengan berbagai metode dan alat evaluasi yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks institusi pendidikan. Secara umum, proses penilaian renstra terhadap dosen dan tenaga kependidikan mencakup beberapa tahapan, yaitu;

Tahap pertama, lembaga pendidikan akan menetapkan kriteria evaluasi yang jelas dan terukur untuk dosen dan tenaga kependidikan yang mencakup aspek-aspek seperti kualitas pengajaran, kemampuan akademik dan teknis, kontribusi dalam penelitian untuk pengembangan institusi, etika professional, partisipasi dalam kegiatan akademik dan administratif, serta kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan baik. Tahap kedua, pengumpulan data untuk penilaian dengan melalui berbagai cara, termasuk observasi langsung, penilaian oleh rekan sejawat atau atasan, penilaian diri, evaluasi kinerja, dan umpan balik dari pengguna layanan atau mahasiswa. Tahap ketiga, melakukan analisis data, yaitu mengevaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Tahap keempat, memberikan umpan balik yang konstruktif kepada dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan hasil penilaian. Tahap kelima, merancang pengembangan profesionalitas yang sesuai untuk membantu dosen dan tenaga kependidikan meningkatakan keterampilan dan kinerja dalam bidang masing-masing. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan dalam konteks proses

penilaian terhadap dosen dan tenaga kependidikan memiliki fokus pada bidang kesehatan. Fokus tersebut mencakup aspek seperti; kemampuan pengajaran dalam mata kuliah kesehatan, kontribusi dalam penelitian atau pengabdian masyarakat di bidang kesehatan, kepatuhan terhadap standar etika praktik profesional dalam bidang kesehatan, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan terbaru dalam ilmu kesehatan dan teknologi medis. Selain itu, penilaian juga dapat mempertimbangkan faktor seperti kecukupan sarana dan prasarana, dukungan administratif, dan kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja dosen dan tenaga kependidikan.

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak sebagai lembaga pendidikan pada bidang kesehatan juga memiliki rencana strategis dalam penyelenggaraannya. Rencana strategis (renstra) pada konteks ini adalah suatu dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1-5 tahun untuk jangka pendek, 5-10 tahun untuk jangka menengah, dan 10-20 tahun untuk jangka Panjang. Rencana Strategis (Renstra) merupakan dokumen yang sangat penting yang harus dimiliki oleh organisasi karena renstra memberikan gambaran tentang strategi yang harus dilalui oleh organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya. Dalam mewujudkan visi tersebut, institusi telah menetapkan rencana strategi pencapaian visi yang dibagi ke dalam 5 (lima) fase sebagai tonggak capaian, di mana setiap fase berjangka 5 (lima) tahun. Oleh karena itu, di dalam renstra digambarkan tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan yang merupakan proses berkelanjutan dari pembuatan keputusan.

Keberhasilan implementasi Renstra pada bidang kepegawaian sangat penting mengingat bahwa keberlanjutan lembaga sangat tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Kepegawaian yang efektif dan efisien memainkan peran kunci dalam mendukung pelaksanaan kegiatan akademik dan administratif. Implementasi rencana strategis membantu Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan dalam mengelola sumber daya manusia secara efisien. Dengan menetapkan prioritas dan strategi yeng jelas, maka dapat mengalokasikan sumber daya manusia dengan lebih baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Renstra yang kuat dan diimplementasikan dapat menunjukkan komitmen terhadap kualitas dan pelayanan yang unggul dalam dunia Pendidikan kesehatan.

Implementasi Renstra Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan bagi pendidik dan tenaga kependidikan idealnya antara lain pengintegrasian peran dan tugas mereka, memiliki kontribusi dalam pencapaian indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan, dan keterlibatan aktif dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang sesuai dengan renstra. Tenaga pendidik dan kependidikan dalam lingkup perguruan tinggi berkontribusi dalam Tridharma Perguruan Tinggi yaitu melaksanakan Pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat.

Kondisi yang ideal dan semestinya (*Das Sollen*) dari implementasi renstra ini adalah terlaksananya kegiatan guna tercapai visi, misi, dan tujuan lembaga dengan langkah-langkah konkret seperti yang telah digariskan dalam renstra tersebut. Namun demikian terdapat kesenjangan (*gap*) antara harapan

dan kenyataannya. Harapan lembaga dengan diimplementasikannya Renstra ini yaitu para dosen hendaknya lebih aktif dalam berpartisipasi pada kegiatan riset, dan PKM. Hal ini akan bermanfaat untuk peningkatan kapasitas, kualitas dan karir dosen. Institusi tetap mendorong agar dapat bersinergi untuk belajar sehingga kapasitas, kualitas dan karir dapat ditingkatkan dengan hasil yang refresentatif seperti diharapkan.

Terkait kegiatan penelitian dosen seperti dikatakan oleh Nuraini (2014) "Kegiatan penelitian dosen merupakan salah satu kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi, yang merupakan kegiatan yang pelaksanaannya cukup kompleks, yang menyebabkan kinerja dosen untuk bidang ini menjadi rendah dibandingkan kegiatan lainnya yaitu pengajaran dan pengabdian kepada masyarakat, kondisi ini diperkirakan dipengaruhi oleh banyak faktor. (h. 37-38). Kenyataan yang terjadi (*Das Sein*) hasil pertemuan peneliti pada studi pendahuluan dengan unsur pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak, diperoleh informasi bahwa upaya pembinaan pada bidang kepegawaian belum membuahkan hasil maksimal seperti diharapkan.

Salah satu upaya tersebut adalah menggerakkan unsur kepegawaian untuk melakukan riset dan pengembangan, maka untuk upaya pengembangan karir dosen masih kategori minimal. Ada sejumlah peluang yang dapat dimanfaatkan oleh para dosen yaitu berupa hibah untuk penelitian kompetitif yang didanai oleh Direktorat Pendidikan Tinggi. Namun partisipasi dalam melakukan kegiatan riset belum merata, kegiatan lebih banyak dilakukan oleh dosen senior. Seperti informasi yang diperoleh yaitu nampak dari belum

adanya kegiatan penelitian yang terintegrasi, baik antara penelitian terdahulu dengan penelitian berikutnya, demikian halnya ruang lingkup kegiatan penelitian masih terbatas pada tingkat kabupaten.

Ketertarikan saya untuk melakukan penelitian ini yaitu; Pertama, Renstra adalah sebagai dokumen kendali utama dalam sebuah institusi yang menentukan eksistensinya. Hal ini menyangkut ke arah mana dan apa hasil yang akan dicapai pada masa mendatang. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak merupakan satu-satunya perguruan tinggi kesehatan yang ada di Kabupaten Kubu Raya dan memperlihatkan perkembangannya. Perkembangan ini nampak dari semakin meningkatnya minat masyarakat mempercayakan putra putrinya untuk kuliah di perguruan tinggi ini, dan bahkan telah dibukanya program studi baru. Status lembaga telah berubah, yang semula Akademi Kebidanan menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES).

Kedua, meskipun tidak lepas dari faktor penghambat seperti kualitas SDM, sarana prasarana, dan faktor internal-eksternal lainnya, namun banyak faktor pendukung yang menggerakkan arah institusi ke tujuan yang ingin dicapai pada masa mendatang. Implementasi Renstra sangat membantu SDM yang bekerja di dalamnya mengingat kepegawaian merupakan aspek yang sangat vital dalam mencapai tujuan organisasi. Ketiga, Rencana strategis pada institusi pendidikan tinggi tentu saja lebih mumpuni kedudukannya, maka penulis yang orientasi kerjanya nanti akan ke perguruan tinggi ingin

mempelajari lebih dalam seperti apa semestinya sebuah perencanaan strategis pada jenjang pendidikan tinggi, baik prosesnya maupun implementasinya.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang dan melihat kondisi riil pada studi pendahuluan, maka peneliti menetapkan implementasi Rencana strategis (Renstra) pada dosen dan tenaga pendidikan menjadi fokus yang ingin diteliti di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak.

B. Pertanyaan Penelitian

Penelitian ini diarahkan pada implementasi dan penilaian rencana strategis pada bidang kepegawaian dalam hal ini dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak. Aspek-aspek yang menjadi pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah proses penyusunan rencana strategis Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak?
2. Bagaimanakah implementasi rencana strategis pada dosen dan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak?
3. Bagaimanakah penilaian rencana strategis pada dosen dan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak?
4. Bagaimanakah faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi dan penilaian rencana strategis di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi objektif dan mendeskripsikan tentang implementasi rencana strategis di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak. Adapun tujuan khusus penelitian ini yaitu untuk memperoleh informasi secara objektif dan mendeskripsikan tentang:

1. Proses penyusunan rencana strategis Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak.
2. Implementasi rencana strategis pada dosen dan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak.
3. Penilaian rencana strategis pada dosen dan tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak.
4. Faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan dan penilaian rencana strategis di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

a. Memperdalam pemahaman teoritis serta sumbangsih pemikiran tentang konsep perencanaan strategis dan implementasinya dalam konteks

institusi pendidikan tinggi pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak.

b. Memberikan sumbangan terhadap literatur akademik dengan menyediakan bukti empiris dan temuan yang dapat diterapkan dalam konteks lain di bidang manajemen pendidikan kesehatan.

2. Manfaat praktis

a. Sebagai sumbangsih pemikiran praktis bagi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Panca Bhakti Pontianak dalam merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah strategis yang efektif untuk meningkatkan pelayanan pendidikan kesehatan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

b. Dengan pemahaman yang mendalam tentang rencana strategis dan implementasinya, institusi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik dari segi akademik maupun operasional.

E. Definisi Operasional

Sesuai dengan judul yang diajukan, guna mempermudah pemahaman sehingga tidak menimbulkan kesalahan persepsi dalam penelitian ini, maka dijelaskan secara definisi beberapa hal mengenai istilah yang dipakai sebagai berikut:

1. Rencana Strategis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perencanaan yang berisi langkah-langkah strategis yang akan ditempuh dan dipergunakan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan, agar seluruh proses penyelenggaraan pendidikan dan semua komponen di dalamnya dapat

mengarah kepada pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran yang ditetapkan sebagai pedoman umum penyelenggaraan pendidikan di institusi tersebut. Rencana strategis ini mencakup; proses penyusunan, implementasi Renstra, penilaian Renstra, serta faktor pendukung dan penghambat implemetasi Renstra.

2. Implementasi Rencana Strategis adalah suatu tindakan pelaksanaan atau penerapan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara terperinci, berkaitan dengan realisasi strategi. Implementasi Renstra di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan merupakan aktivitas yang dilakukan oleh pihak pelaksana sebagai wujud nyata terhadap suatu kebijakan yang telah ditetapkan dengan tujuan agar dapat mewujudkan hasil dari sasaran yang hendak dicapai. Implementasi Renstra mencakup: Penyelarasan visi misi, Pembuat kebijakan, bentuk kebijakan (implementasi renstra), komunikasi kebijakan, pelaksana kebijakan (implementor), serta tujuan dan sasaran implementasi.
3. Penilaian Rencana Strategis adalah suatu bentuk kegiatan mencari informasi menyeluruh pada dosen dan tenaga kependidikan untuk menilai program, prosedur, termasuk strategi untuk meningkatkannya demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penilaian mencakup pelaksanaan Tri Dharma perguruan tinggi.
4. Faktor pendukung merupakan suatu keadaan yang dapat mendukung seseorang, organisasi atau institusi dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan. Faktor pendukung termasuk sistem pengimplementasian,

termasuk sumber daya. Sedangkan faktor penghambat adalah hal-hal yang berpotensi menggagalkan atau menghentikan suatu rencana sehingga tidak tercapainya suatu tujuan yang telah direncanakan dan ingin dicapai.