



RENCANA STRATEGIS RENSTRA 2021 – 2025



AKADEMI FARMASI SURABAYA

PENGANTAR DIREKTUR

Akademi Farmasi Surabaya (AKFAR Surabaya) telah melaksanakan Rencana Strategis 2015-2020 dengan berbagai kelebihan dan kekurangannya. Rencana Strategis (Renstra) Akademi Farmasi Surabaya periode 2021-2025 merupakan pengembangan dari Renstra Akfar sebelumnya yang disesuaikan dengan tuntutan, tantangan dan perubahan internal maupun eksternal yang semakin kompleks seiring dengan era Revolusi Industri 4.0. Penyusun Renstra AKFAR Surabaya 2021-2025 didasarkan pada perkembangan kualitas dan kompetensi SDM, keunggulan akademik berstandart nasional, serta rekognisi nasional.

Renstra AKFAR Surabaya 2021-2025 menjadi landasan penting arah kerja dan kebijakan dalam menyusun program strategis yang dapat dirasakan oleh masyarakat sehingga diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kemaslahatan umat. Demikian pula, sebagai penyelenggara program Pendidikan vokasi kami berharap dapat menjadi pelopor bangkitnya peran tenaga teknis kefarmasian yang dapat diakui.

Rencana Strategis Akademi Farmasi Surabaya 2021-2025 ini merupakan arah pengembangan Akademi Farmasi Surabaya dalam 5 tahun ke depan dan digunakan sebagai arahan di lingkungan Akademi Farmasi Surabaya.

Surabaya, 6 Juli 2021

Direktur



Ninik Mas Ufa, S.Si., Apt., Sp.FRS
NIDN. 0701027504



AKADEMI FARMASI SURABAYA

Jalan Ketintang Madya 81 Surabaya 60232, ☎ 031-8280996
Surel: info@akfarsurabaya.ac.id, Laman: www.akfarsurabaya.ac.id

KEPUTUSAN DIREKTUR AKADEMI FARMASI SURABAYA NOMOR: 0206/AKFAR-SBY/SK.04/2021

TENTANG

PENETAPAN RENCANA STRATEGIS PERIODE 2021-2025 AKADEMI FARMASI SURABAYA

DIREKTUR AKADEMI FARMASI SURABAYA,

- Menimbang : a. Bahwa dalam penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi Akademi Farmasi Surabaya memerlukan suatu panduan yang memuat arahan dan capaian serta tolak ukur keberhasilan yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra);
b. Bahwa sebagai tidak lanjut butir a di atas, maka perlu ditetapkan Rencana Strategis Periode 2021-2025 Akademi Farmasi Surabaya dengan Surat Keputusan Direktur.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
6. Keputusan Yayasan Kepharmasian Surabaya Nomor 14/SK-YKS/XII/2020 tentang Statuta Akademi Farmasi Surabaya;
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan;
8. Keputusan Yayasan Kepharmasian Surabaya Nomor 01.01.04./SK-YKS/V/2021 tentang Pengangkatan Direktur Akademi Farmasi Surabaya masa jabatan 2021-2025.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR AKADEMI FARMASI SURABAYA
TENTANG PENETAPAN RENCANA STRATEGIS PERIODE 2021-
2025 AKADEMI FARMASI SURABAYA.



AKADEMI FARMASI SURABAYA

Jalan Ketintang Madya 81 Surabaya 60232, ☎ 031-8280996
Surel: info@akfarsurabaya.ac.id, Laman: www.akfarsurabaya.ac.id

- PERTAMA : Mengesahkan Rencana Strategis Periode 2021-2025 Akademi Farmasi Surabaya sebagaimana dinyatakan dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari surat keputusan ini;
- KEDUA : Rencana Strategis Periode 2021-2025 Akademi Farmasi Surabaya menjadi pedoman arah kebijakan dan pengambilan keputusan dalam pengelolaan dan pengembangan pendidikan dengan memperhatikan perkembangan Akademi Farmasi Surabaya dan lingkungan strategisnya;
- KETIGA : Pelaksanaan Rencana Strategis Periode 2021-2025 Akademi Farmasi Surabaya dipantau dan dievaluasi sepanjang tahun akademik, dan dievaluasi secara keseluruhan pada akhir pelaksanaannya;
- KEEMPAT : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dan akan dilakukan perbaikan bila terdapat kekeliruan dalam penetapannya.

Ditetapkan di Surabaya
Pada tanggal 10 Juni 2021



Ninik Mas Ulfa, S.Si., Apt., Sp-FRS.
NIDN. 0701027504

Tembusan Yth.

1. Wakil Direktur I
2. Wakil Direktur II
3. Kepala Pusat Penjaminan Mutu
4. Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
5. Ketua Program Studi D-III Farmasi
6. Kepala Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia
7. Kepala Bagian Administrasi Akademik
8. Kepala Bagian Administrasi Kemahasiswaan
9. Kepala Bagian Administrasi Umum
10. Kepala Bagian Humas dan Kerja Sama
11. Bendahara Institusi

Lampiran

Surat Keputusan Direktur Akademi Farmasi Surabaya

Nomor: 0206/AKFAR-SBY/SK.04/2021

DAFTAR NAMA-NAMA PENETAPAN TIM PERUMUS RENSTRA

AKADEMI FARMASI SURABAYA

Jabatan	Nama
Ketua	Ninik Mas Ulfa, S.Si., Apt., Sp-FRS.
Sekretaris	Cicik Herlina Yulianti, S.T., M.Si.
Bendahara	Tika Wahida, AMd.Farm.
Konseptor 1	M. A. Hanny Ferry Fernanda, S.Farm., M.Farm., Apt
Konseptor 2	Umarudin, S.Si., M.Si.
Konseptor 3	Damaranie Dipahayu, S. Farm., M.Farm., Apt
Konseptor 4	Djamilah Arifiyana, S.Si., M.Si.
Konseptor 5	Ilil Maidatuz Zulfa, S.Farm., M.Si., Apt.
Konseptor 6	Galuh Gondo Kusumo, S.Farm., M.Farm., Apt.

DAFTAR ISI

PENGANTAR DIREKTUR	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I KONDISI SAAT INI DAN PROSPEK MASA DEPAN	1
1.1 Kondisi Saat Ini	1
1.2 Capaian Kinerja Renstra 2021-2025.....	1
1.1.2 Isu Strategis.....	7
1.3 Tantangan dan Peluang	8
1.3.1 Tantangan yang dihadapi Tahun 2021-2025	8
1.3.2 Peluang yang ada Tahun 2021-2025.....	10
BAB II FILSAFAH, NILAI, VISI, MISI, DAN TUJUAN AKADEMI FARMASI SURABAYA	12
2.1 Landasan Filosofis	12
2.2 Nilai-Nilai Utama	13
2.3 Visi Akademi Farmasi Surabaya	13
2.4 Misi Akademi Farmasi Surabaya.....	13
2.5 Tujuan Akademi Farmasi Surabaya.....	13
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGIS PENGEMBANGAN.....	15
3.1 Arah Kebijakan.....	15
3.2 Srategis Pengembangan	15
3.2.2 Terobosan Pengembangan	17
3.3 Kerangka Pengembangan	17
BAB IV TARGET KINERJA DAN PENDANAAN	24
4.1 Target Kinerja	24
4.2 Pendanaan	24
BAB V KEBIJAKAN DASAR DAN RENCANA PROGRAM 2021 – 2025.....	25
A. BIDANG ORGANISASI DAN MANAJEMEN	25
B. BIDANG PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DAN KEMAHASISWAAN.....	25
C. BIDANG PENGEMBANGAN PENELITIAN	26
D. BIDANG PENGEMBANGAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT	26
E. BIDANG PENGEMBANGAN KERJASAMA INSTITUSIONAL.....	27
F. BIDANG PENUNJANG PENYELENGGARAAN AKFAR SURABAYA.....	27
BAB VI REKOMENDASI DAN PENUTUP	38
A. REKOMENDASI.....	38
B. PENUTUP.....	38

BAB I

KONDISI SAAT INI DAN PROSPEK MASA DEPAN

1.1 Kondisi Saat Ini

Sebagai Perguruan Tinggi, Akademi Farmasi Surabaya merupakan *Human Resource Development Agent* yang memainkan peran penting dalam pembangunan, khususnya sumberdaya manusia. Perubahan tatanan dunia yang begitu cepat seiring dengan kondisi pandemi yang menjangkit hampir diseluruh negara didunia serta pergaulan ekonomi dan politik internasioanal yang terus berubah dengan cepat, menempatkan Akademi Farmasi Surabaya pada tantangan sekaligus peluang untuk memainkan peran strategis dalam menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing tinggi, khususnya di bidang Farmasi.

Penyusunan Rencana Strategis Akademi Farmasi Surabaya 2021-2025 diawali dengan evaluasi diri untuk melihat kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang kemudian digunakan dalam menyusun isu strategis. Ada 3 isu utama dalam Rencana Strategis Akademi Farmasi Surabaya 2021-2025 sebelumnya, yaitu (1) otonomi, (2) penyehatan organisasi, dan (3) peningkatan daya saing nasional. Otonomi diharapkan memberikan peluang untuk ekselerasi dan ruang gerak lebih leluasa bagi dinamika perkembangan Akademi Farmasi Surabaya di kemudian hari. Isu penyehatan organisasi dipilih karena organisasi yang sehat menjadi prasyarat utama untuk dapat berkontribusi pada kebebasan akademik, inovasi dan kerativitas, mendorong efisiensi, efektivitas, dan tanggungjawab organiasasi, dan menjadikan perguruan tinggi sebagai asset bukan sebagai beban. Isu peningkatan daya saing nasional dilaksanakan dengan mendorong program/disiplin ilmu yang dapat menaikkan daya saing bangsa melalui peningkatan kualitas dan relevansi Pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

1.2 Capaian Kinerja Renstra 2021-2025

Capaian Kinerja Rencana Strategis Akademi Farmasi Surabaya 2021-2025 diukur berdasarkan target indikator ketercapaian kinerja sebelumnya yang disajikan pada tabel berikut ini

Tabel 1. Target indikator ketercapaian kinerja 2021-2025

Program Strategis	Indikator Kinerja	2021	2022	2023	2024	2025
Peningkatan Kualitas Tata Kelola dan Kelembagaan	Akreditasi Intituti	Proses Persiapan Re-Akreditasi Institusi dari Baik Sekali	Hasil Akreditasi Institusi memberikan peringkat Baik Sekali atau Unggul	Hasil Akreditasi Institusi memberikan peringkat Baik Sekali atau Unggul	Hasil Akreditasi Institusi memberikan peringkat Baik Sekali atau Unggul	Hasil Akreditasi Institusi memberikan peringkat Baik Sekali atau Unggul
	Akreditasi Prodi D3 Farmasi	Proses Persiapan Re-Akreditasi Prodi dari baik sekali	Proses Persiapan Re-Akreditasi Prodi dari baik sekali	Hasil Akreditasi Institusi memberikan peringkat Baik Sekali atau Unggul	Hasil Akreditasi Institusi memberikan peringkat Baik Sekali atau Unggul	Hasil Akreditasi Institusi memberikan peringkat Baik Sekali atau Unggul
	Pendirian Prodi Baru : S1-Farmasi dan peningkatan status dari Akademi ke Sekolah Tinggi	Proses Persiapan pendirian Prodi baru S1-Farmasi dan persiapan status ke Sekolah Tinggi	Proses Persiapan pendirian Prodi baru S1-Farmasi dan persiapan status ke Sekolah Tinggi	Proses Persiapan pendirian Prodi baru S1-Farmasi dan persiapan status ke Sekolah Tinggi	Proses Persiapan pendirian Prodi baru S1-Farmasi dan persiapan status ke Sekolah Tinggi	Terbuka dan terselenggarakan Prodi baru S1-Farmasi dan telah berubah menjadi Sekolah Tinggi
Peningkatan Kualitas SDM	Jumlah Dosen NIDN	30 dosen	33 dosen	36 Dosen	39 dosen	43 Dosen
	Jumlah Dosen Asisten Ahli	24	26	30	33	36
	Jumlah Dosen Lektor	6	10	14	18	22
	Jumlah Tendik Bersertifikas	0	22	26	30	32

	i Kompetensi					
Peningkatan Pelayanan Akademik	Peningkatan kinerja proses belajar mengajar					
	Penguatan Sistem Informasi Akademik	Tersedianya LMS Moodle, Damas, Website PMB yang terintegrasi dengan Website Akfar Sby, Sistem Pembayaran dengan VA	Tersedianya LMS Moodle, Damas, Website PMB yang terintegrasi dengan Website Akfar Sby, Sistem Pembayaran dengan VA	Tersedianya LMS Moodle, Damas, Website PMB yang terintegrasi dengan Website Akfar Sby, Sistem Pembayaran dengan VA	Tersedia dan terintegrasinya semua website di setiap bagian Akademi Farmasi Surabaya ke Website pusat AKFAR Surabaya dan link secara Nasional	Tersedia dan terintegrasinya semua website di setiap bagian Akademi Farmasi Surabaya ke Website pusat AKFAR Surabaya dan link secara Nasional
Peningkatan Sarana Prasarana	Kepuasan Terhadap Sarana Prasarana	Tersedianya Gedung baru untuk laboratorium, penataan Gedung perkantoran dan perkuliahan, Gedung untuk Ormawa dan untuk wirausaha mahasiswa	Tersedianya Gedung baru untuk laboratorium, penataan Gedung perkantoran dan perkuliahan	Tersedianya Gedung baru untuk laboratorium, penataan Gedung perkantoran dan perkuliahan Gedung untuk Ormawa dan untuk wirausaha mahasiswa	-Tersedianya Gedung baru untuk laboratorium, penataan Gedung perkantoran dan perkuliahan, Gedung untuk Ormawa dan untuk wirausaha mahasiswa, serta sport untuk mahasiswa, -Tersedianya Gedung baru untuk Program Studi S1-Farmasi	-Tersedianya Gedung baru untuk laboratorium, penataan Gedung perkantoran dan perkuliahan, Gedung untuk Ormawa dan untuk wirausaha mahasiswa, serta sport untuk mahasiswa, - Tersedianya Gedung baru untuk Program Studi S1-Farmasi

Peningkatan Kerjasama	Jumlah dan Pelaksanaan MoU	50 MOU dari dalam negeri baik instansi Pemerintah maupun swasta di bidang pelayanan kesehatan dan kefarmasian serta di Industri Farmasi yang mendukung Tridharma 2 MOU dari Luar Negeri yang mendukung Tridharma	80 MOU dari dalam negeri baik instansi Pemerintah maupun swasta di bidang pelayanan kesehatan dan kefarmasian serta di Industri Farmasi yang mendukung Tridharma 3 MOU dari Luar Negeri yang mendukung Tridharma	100 MOU dari dalam negeri baik instansi Pemerintah maupun swasta di bidang pelayanan kesehatan dan kefarmasian serta di Industri Farmasi yang mendukung Tridharma 4 MOU dari Luar Negeri yang mendukung Tridharma	150 MOU dari dalam negeri baik instansi Pemerintah maupun swasta di bidang pelayanan kesehatan dan kefarmasian serta di Industri Farmasi yang mendukung Tridharma 4 MOU dari Luar Negeri yang mendukung Tridharma	200 MOU dari dalam negeri baik instansi Pemerintah maupun swasta di bidang pelayanan kesehatan dan kefarmasian serta di Industri Farmasi yang mendukung Tridharma 5 MOU dari Luar Negeri yang mendukung Tridharma
	Tingkat Kepuasan Mitra Kerjasama	Terlaksananya kerjasama yang baik dengan user dan terselenggaranya penilaian kepuasan kepada user berupa kuesioner kepuasan lulusan dan layanan	Terlaksananya kerjasama yang baik dengan user dan terselenggaranya penilaian kepuasan kepada user berupa kuesioner	Terlaksananya kerjasama yang baik dengan user dan terselenggaranya penilaian kepuasan kepada user berupa kuesioner	Terlaksananya kerjasama yang baik dengan user dan terselenggaranya penilaian kepuasan kepada user berupa kuesioner kepuasan lulusan dan layanan	Terlaksananya kerjasama yang baik dengan user dan terselenggaranya penilaian kepuasan kepada user berupa kuesioner kepuasan lulusan dan layanan

			kepuasan lulusan dan layanan	kepuasan lulusan dan layanan		
Peningkatan Kualitas Penelitian dan Pengabdian Masyarakat	Jumlah Kegiatan Penelitian dan Pengabdian Masyarakat	Meningkatnya jumlah dosen tetap Akfar Surabaya yang terlibat dalam Penelitian dan Pengmas baik pembiayaan Institusi maupun hibah Kemendikbud Ristek Brin	Meningkatnya jumlah dosen tetap Akfar Surabaya yang terlibat dalam Penelitian dan Pengmas baik pembiayaan Institusi maupun hibah Kemendikbud Ristek Brin	Meningkatnya jumlah dosen tetap Akfar Surabaya yang terlibat dalam Penelitian dan Pengmas baik pembiayaan Institusi maupun hibah Kemendikbud Ristek Brin	Meningkatnya jumlah dosen tetap Akfar Surabaya yang terlibat dalam Penelitian dan Pengmas baik pembiayaan Institusi maupun hibah Kemendikbud Ristek Brin	Meningkatnya jumlah dosen tetap Akfar Surabaya yang terlibat dalam Penelitian dan Pengmas baik pembiayaan Institusi maupun hibah Kemendikbud Ristek Brin
	Perolehan Hibah Eksternal	Meningkatnya dosen tetap yang mendapat Hibah eksternal dari Penelitian dan Pengmas	Meningkatnya dosen tetap yang mendapat Hibah eksternal dari Penelitian dan Pengmas	Meningkatnya dosen tetap yang mendapat Hibah eksternal dari Penelitian dan Pengmas	Meningkatnya dosen tetap yang mendapat Hibah eksternal dari Penelitian dan Pengmas	Meningkatnya dosen tetap yang mendapat Hibah eksternal dari Penelitian dan Pengmas
	Publikasi Ilmiah pada Jurnal Nasional / Internasional Terakreditasi	Meningkatnya jumlah dosen tetap 30% yang mempublikasikan luaran hasil penelitian dan pengmas baik	Meningkatnya jumlah dosen tetap 50% yang mempublikasikan luaran hasil	Meningkatnya jumlah dosen tetap 75% yang mempublikasikan luaran hasil	Meningkatnya jumlah dosen tetap 85% yang mempublikasikan luaran hasil penelitian dan pengmas baik	Meningkatnya jumlah dosen tetap 100% yang mempublikasikan luaran hasil penelitian dan pengmas baik

		nasional /nasional terakreditasi	penelitian dan pengmas baik nasional /nasional terakreditasi	penelitian dan pengmas baik nasional /nasional terakreditasi	nasional /nasional terakreditasi	nasional /nasional terakreditasi
	Publikasi Ilimah pada Jurnal Internasional / Internasional Bereputasi / Internasional terindeks scopus	Meningkatnya jumlah dosen tetap 30% yang mempublikasikan luaran hasil penelitian Pada Jurnal Internasional /Internasional bereputasi/ Internasional terindeks scopus	Meningkatnya jumlah dosen tetap 40% yang mempublikasikan luaran hasil penelitian Pada Jurnal Internasional /Internasional bereputasi/ Internasional terindeks scopus	Meningkatnya jumlah dosen tetap 55% yang mempublikasikan luaran hasil penelitian Pada Jurnal Internasional /Internasional bereputasi/ Internasional terindeks scopus	Meningkatnya jumlah dosen tetap 65% yang mempublikasikan luaran hasil penelitian Pada Jurnal Internasional /Internasional bereputasi/ Internasional terindeks scopus	Meningkatnya jumlah dosen tetap 75% yang mempublikasikan luaran hasil penelitian Pada Jurnal Internasional /Internasional bereputasi/ Internasional terindeks scopus
Peningkatan Mutu Mahasiswa dan Lulusan	Presentasi Mahasiswa dengan IPK>3.00	85% mahasiswa ber IPK > 3,00	90% mahasiswa ber IPK > 3,00	90% mahasiswa ber IPK > 3,00	95% mahasiswa ber IPK > 3,00	95% mahasiswa ber IPK > 3,00
	Presentasi Mahasiswa Lulus tepat waktu	85% mahasiswa lulus tepat waktu	90% mahasiswa lulus tepat waktu	95% mahasiswa lulus tepat waktu	97% mahasiswa lulus tepat waktu	100% mahasiswa lulus tepat waktu
	Presentasi penyerapan lulusan oleh	85% terserap	90% terserap	95% terserap	97% terserap	100% terserap

	pengguna dalam 6 bulan	dalam 6 bulan	dalam 6 bulan	dalam 6 bulan	dalam 6 bulan	dalam 6 bulan
	Jumlah prestasi mahasiswa dalam kegiatan penunjang akademik	15% Mahasiswa berprestasi akademik	30% Mahasiswa berprestasi akademik	40% Mahasiswa berprestasi akademik	60% Mahasiswa berprestasi akademik	75% Mahasiswa berprestasi akademik
	Jumlah Prestasi mahasiswa dalam kegiatan penunjang non-akademik	15% Mahasiswa berprestasi akademik	30% Mahasiswa berprestasi akademik	40% Mahasiswa berprestasi akademik	60% Mahasiswa berprestasi akademik	75% Mahasiswa berprestasi akademik

1.1.2 Isu Strategis

Refleksi atas capaian dan catatan atas kinerja kurun 2021-2025 dan menghadapi tantangan dan peluang pada lima tahun kedepan, terdapat beberapa isu strategis yang akan dibagi menjadi 6 bidang sesuai dengan Renstra sebelumnya, yaitu 1) Organisasi dan Manajemen, 2) Pendidikan dan Kemahasiswaan, 3) Penelitian, 4) Pengabdian kepada Masyarakat, 5) Kerjasama Institusional, dan 6) Pengembangan Penunjang Penyelenggaraan Akademi Farmasi Surabaya.

A. BIDANG ORGANISASI DAN MANAJEMEN

1. Pengembangan kapasitas institusional baik berupa perbaikan kapasitas manajemen, penyelenggaraan Layanan.
2. Keberlanjutan penyelenggaraan Akademi Farmasi Surabaya. Akuntabilitas, efisien dan peran serta tanggungjawab sosialnya.
3. Kemampuan memperoleh, mengelola dan mengembangkan dana mandiri.
4. Pengembangan sumberdaya manusia.
5. Sistim Penjamin Mutu.

B. BIDANG PENDIDIKAN DAN KEMAHASISWAAN

1. Pendidikan yang berkualitas dengan standar internasional dan relevan dengan kepentingan masyarakat.
2. Keterbatasan sumberdaya untuk penyelenggaraan yang berkualitas.
3. Pengembangan soft-skill mahasiswa untuk meningkatkan daya saing lulusan di masyarakat.
4. Peran Alumni untuk meningkatkan networking.

C. BUILDING PENELITIAN

Pengembangan relevansi penelitian untuk mendukung peningkatan kualitas Pendidikan.

D. BIDANG PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berkualitas yang didukung dengan kegiatan penelitian yang dapat menjadi sarana belajar mahasiswa yang efektif.

E. BIDANG KERJASAMA INSTITUSIONAL

Efektifitas Kerjasama dengan pihak pemerintah dan swasta, termasuk intitusi di luar negeri. Untuk mendukung perkembangan organisasi Akademi Farmasi Surabaya.

F. BIDANG PENUNJANG PENYELENGGARAAN AKADEMI FARMASI SURABAYA

- 1 Pengambangan manajemen asset yang efektif dan akuntabel.

Peningkatan kesejahteraan dan kenyamanan suasana kerja bagi dosen dan tenaga administrasi.

1.3 Tantangan dan Peluang

1.3.1 Tantangan yang dihadapi Tahun 2021-2025

Tantangan yang dihadapi pada 5 tahun pertama ini (2021-2025) adalah situasi akademi sangat membutuhkan penguatan dari segi perekonomian untuk tata kelola kampus yang erat hubungannya dengan sumber daya manusia di Akademi Farmasi Surabaya. Hal ini dikarenakan adanya situasi pandemi dari virus corona 19 yang merupakan pandemi mendunia yang sangat memberikan dampak negatif pada pengelolaan kampus sehingga untuk mencapai *good academic governance* dengan pengembangan sistem akademik yang berbasis sains teknologi memerlukan kerja keras yang nyata dari semua civitas di Akademi Farmasi Surabaya. Adanya situasi ini menuntut semua civitas akademi bekerja keras agar tridharma tetap berjalan dengan baik dan berkesinambungan. Situasi pandemi sangat mempengaruhi perekrutan mahasiswa baru yang meberikan dampak menurunnya jumlah mahasiswa baru, selain itu juga mempengaruhi proses pendidikan dan pengajaran yang cenderung dilakukan secara daring

(*online*) sehingga sangat mempengaruhi mutu lulusan dalam mencapai kompetensinya. Hal ini merupakan tantangan para dosen dan tenaga kependidikan agar mampu mencetak mahasiswa yang memenuhi kompetensinya terutama pada mata kuliah praktikum karena Akademi Farmasi ini merupakan Pendidikan tinggi vocational yang harus menghasilkan lulusan terampil, cekatan dan professional dalam bidang kesehatan terutama bidang kefarmasian sebagai tenaga teknis kefarmasian. Untuk itu perlu adanya penerapan hybrid learning yang merupakan gabungan proses pembelajaran *online* dan *offline*. Pembelajaran *offline* ditujukan pada mata kuliah praktikum yang membutuhkan *skill* ketrampilan yang tinggi. Pada layanan akademik pada situasi ini sangat diperlukan layanan akademik yang berbasis teknologi agar dapat memberikan layanan yang prima, sehingga diperlukan SDM yang berbasis teknologi dan perangkat atau sarana prasarana yang mendukung. Kemampuan dosen dan tendik juga harus mumpuni dalam proses pengajaran berbasis IT ini, selain itu juga kemampuan mahasiswa tentang pembelajaran berbasis IT ini sangat diperlukan agar semuanya berjalan seimbang dan berkesinambungan. Semua ini merupakan tantangan yang harus dihadapi di lima tahun pertama ini apalagi dimasa pandemi. Dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat juga membutuhkan tantangan yang besar pada 5 tahun pertama ini, dosen dituntut untuk melaksanakan penelitian dan pengmas di masa pandemi ini pada 5 tahun pertama terutama tahun 2021, 2022, 2023. Dosen diwajibkan menghasilkan karya yang dipublikasikan secara nasional maupun internasional serta harus menghasilkan hak kekayaan intelektual. Agar tridharma dalam bidang penelitian dan pengmas terpenuhi maka diperlukan kerjasama dengan pihak luar, maka perlu adanya MOU, MOA dengan stake holder baik dengan pihak pemerintah maupun pihak swasta serta menjalin *joint research* agar riset dosen-dosen di Akademi Farmasi Surabaya meningkat baik ditingkat nasional dan internasional.

Lulusan yang dicetak dari Akademi Farmasi Surabaya haruslah berkompeten, siap kerja dan ini merupakan tantangan yang harus diwujudkan secara nyata, agar para alumni Akademi Farmasi Surabaya terserap di dunia kerja yang dibutuhkan oleh *stake holder* dan mampu bersaing dengan lulusan dari perguruan tinggi lain secara regional maupun nasional. Tantangan yang lain adalah mampu menciptakan lulusan yang dapat berwirausaha, mempunyai jiwa entrepreneur sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan sendiri.

Tantangan berikutnya pada tahun 2021-2025 adalah seluruh civitas akademika Akademi Farmasi Surabaya harus dapat mengembangkan ilmu kefarmasian sehingga Akademi Farmasi Surabaya dapat membentuk Prodi baru yaitu Prodi S1-Farmasi sehingga status Akademi Farmasi Surabaya dapat berubah ke Sekolah Tinggi Farmasi.

Peningkatan akreditasi institusi dan prodi D3- Farmasi Akademi Farmasi Surabaya

merupakan tantangan yang harus diwujudkan untuk tahun pertama dari renstra 5 tahun ini, yaitu tahun 2022 dan tahun 2023.

1.3.2 Peluang yang ada Tahun 2021-2025

Sebagai perguruan tinggi, Akademi Farmasi Surabaya merupakan *Human Resource Development Agent* yang memainkan peran penting dalam pembangunan, khususnya sumberdaya manusia. Demikian pula Program Studi (Prodi) D3 Farmasi sebagai penyelenggara program pendidikan akademik yang berada di bawah pengelolaan AKFAR Surabaya. Perubahan tatanan pergaulan ekonomi dan politik internasional yang terus berubah dengan cepat, menempatkan Program Studi (Prodi) D3 Farmasi pada tantangan sekaligus peluang untuk memainkan peran strategisnya dalam menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing tinggi, khususnya di bidang Farmasi.

Program Studi (Prodi) D3 Farmasi bertekad ikut serta bersama komponen bangsa lainnya untuk meningkatkan partisipasinya membangun komunitas intelektual yang amanah, mampu menguasai, serta trampil memanfaatkan ilmu Kesehatan khususnya Farmasi, untuk mendukung terwujudnya warga masyarakat serta bangsa yang adil dan makmur berlandaskan moralitas yang baik. Pada masa yang akan datang Program Studi (Prodi) D3 Farmasi berharap dapat menjadi salah satu sumber inspirasi pembaharuan bangsa dengan kekuatan moral dan intelektual yang kokoh dan seimbang, melalui pengembangan ilmu-ilmu Farmasi baik itu farmasi klinis atau farmasi rumah sakit dan farmasi komunitas, teknologi farmasi, kimia farmasi dan farmasi bahan alam. Program Studi (Prodi) D3 Farmasi juga berupaya keras untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, mampu berdiri setara dalam pergaulan masyarakat global, selalu berperan aktif mendukung pembangunan ekonomi, serta menghasilkan karya yang memberikan kemanfaatan besar bagi seluruh umat manusia.

Akademi Farmasi Surabaya, yang merupakan salah satu Akademi Farmasi yang berada di Indonesia, didirikan pada tahun 2010 dan kampusnya terletak di kota Surabaya. Akademi Farmasi Surabaya telah berperan aktif dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan ilmu pengetahuan sosial, serta mempunyai andil besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, mengatasi berbagai persoalan bangsa, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan memelihara kelestarian lingkungan dan budaya. Telah banyak jalinan kerjasama yang telah dibangun Akademi Farmasi Surabaya dengan berbagai institusi di dalam maupun luar negeri dalam upaya mewujudkan visi dan misi dan tujuan yang diembannya.

Namun demikian, Akademi Farmasi dituntut untuk selalu memperbaiki kualitas proses pendidikannya disertai dengan upaya peningkatan relevansinya dalam rangka persaingan global. Diharapkan pada masa mendatang, Akademi Farmasi akan menjadi Perguruan Tinggi yang sanggup mensejajarkan dirinya dengan universitas terkemuka di Indonesia, baik dari segi mutu lulusan maupun mutu proses penyelenggaraan pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, sehingga dapat mengangkat martabat dan harkat bangsa Indonesia.

Untuk mewujudkan visi dan misi yang diembannya, Akademi Farmasi Surabaya telah membuat program jangka panjang 5 tahun ke depan dalam suatu dokumen Rencana Strategis Akademi Farmasi Surabaya 2021-2025. Penyusunan Rencana Strategis Akademi Farmasi Surabaya telah didasarkan kepada 3 Pilar Rencana Strategis Departemen Pendidikan Nasional, yaitu (1) pemerataan dan perluasan akses pendidikan, (2) peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing, dan (3) penguatan tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik. Tiga Isu Strategis Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, yaitu (1) daya saing bangsa, (2) otonomi dan desentralisasi, dan (3) kesehatan organisasi, juga merupakan isu strategis yang digunakan sebagai dasar dalam menyusun Rencana Strategis Akademi Farmasi Surabaya 2015-2020.

Penyusunan Rencana Strategis Akademi Farmasi Surabaya 2021-2025 diawali dengan evaluasi diri untuk melihat kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang kemudian digunakan dalam menyusun isu strategis. Ada tiga isu utama dalam Rencana Rencana Strategis Akademi Farmasi Surabaya 2021-2025, yaitu (1) otonomi, (2) penyehatan organisasi, dan (3) peningkatan daya saing nasional. Otonomi diharapkan memberikan peluang untuk akselerasi dan ruang gerak lebih leluasa bagi dinamika perkembangan Akademi Farmasi Surabaya di kemudian hari. Isu penyehatan organisasi dipilih karena organisasi yang sehat menjadi prasyarat utama untuk dapat berkontribusi pada kebebasan akademik, inovasi dan kreativitas, mendorong efisiensi, efektivitas, dan tanggungjawab organisasi, serta menjadikan perguruan tinggi sebagai asset bukan sebagai beban. Isu peningkatan daya saing nasional dilaksanakan dengan mendorong program/disiplin ilmu yang dapat menaikkan daya saing bangsa melalui peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

BAB II
FALSAFAH, NILAI, VISI, MISI, DAN TUJUAN
AKADEMI FARMASI SURABAYA

2.1 Landasan Filosofis

Akademi Farmasi Surabaya sebagai Lembaga Pendidikan tinggi menyelenggarakan kegiatan pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bertujuan untuk mencetak masyarakat menjadi seorang professional di bidang farmasi yang bisa dan mampu meningkatkan mutu kehidupan serta martabat manusia yang berlandaskan iman dan taqwa kepada tuhanNya.

Dalam melaksanakan fungsinya Akademi Farmasi Surabaya untuk meraih kepercayaan sebagai agen pemberdaya masyarakat melalui tridarma perguruan tinggi, Rencana strategis Program Studi (Prodi) D3 Farmasi lima tahun ke depan ditandai lima filosofi yang apabila dihayati oleh seluruh sivitas akademika Program Studi (Prodi) D3 Farmasi akan memberikan semangat untuk mewujudkan sumberdaya manusia yang unggul, mandiri dan berbudaya. Kelima filosofi ini dirumuskan dengan memperhatikan perspektif pengembangan Akademi Farmasi Surabaya. Konsolidasi dan reformasi pendidikan tinggi, dan tuntutan peningkatan profesionalisme kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengelola Prodi D3 Farmasi yang dilandasi prinsip-prinsip *Good University Governance*. Kelima filosofi dasar AKFAR Surabaya adalah :

1. Mengutamakan budaya akademik yang menjunjung tinggi kebenaran, kejujuran, kebebasan ilmiah dan hak-hak asasi manusia;
2. Mengutamakan kepuasan masyarakat (pelanggan eksternal) dan seluruh unsur manajemen (pelanggan internal) sebagai landasan dasar pengembangan program penjamin mutu (quality assurance) yang memenuhi kebutuhan dan harapan yang berkembang secara dinamis;
3. Menyelenggarakan manajemen Prodi D3 Farmasi yang transparan, efisien dan akuntabel digerakkan oleh kepemimpinan yang professional, melayani, berkualitas, demokratis, dan berjiwa kewirausahaan;
4. Memaksimalkan berbagai keunggulan Prodi D3 Farmasi, baik akademik maupun non-akademik, dilandasi semangat kebersamaan; dan
5. Mengutamakan semangat Prodi D3 Farmasi dengan unit satuan kerja lainnya dilandasi kepentingan institusi yang lebih luas dengan menjalin kerjasama baik dalam negeri maupun kerjasama luar negeri.

2.2 Nilai-Nilai Utama

Dalam melaksanakan kegiatan Civitas Akademik wajib menjunjung tinggi dan mengamalkan nilai-nilai sebagai berikut;

1. Ketuhanan
2. Etika moral, keadilan, kejujuran, kearifan dan pengabdian terbaik;
3. Keunggulan, kreativitas, inovatif, dinamis serta efisien
4. Kepeloporan, kemandirian, dan bertanggung jawab
5. Keterbukaan, manusiawi, berawawasan nasional dan global

2.3 Visi Akademi Farmasi Surabaya

“Menjadi Perguruan Tinggi Kesehatan yang Unggul di Tingkat Nasional dalam Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi Bidang Kesehatan, dan Menghasilkan Lulusan yang Professional dan Berakhlak Mulia”

2.4 Misi Akademi Farmasi Surabaya

1. Menyelenggarakan pendidikan kesehatan yang sesuai dengan perkembangan layanan kesehatan
2. Menyelenggarakan penelitian di bidang kesehatan yang sesuai dengan permasalahan Nasional serta bermanfaat bagi kemajuan pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat
3. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat untuk peningkatan derajat kesehatan masyarakat di tingkat Nasional
4. Menyelenggarakan sistem tata kelola Perguruan Tinggi Kesehatan untuk mewujudkan *Good University Governance*.

2.5 Tujuan Akademi Farmasi Surabaya

1. Mendorong dan memfasilitasi pengembangan dan penguatan pendidikan ilmu kesehatan yang relevan dengan perkembangan IPTEK.
2. Mendorong dan memfasilitasi sivitas akademika dalam menyelenggarakan penelitian dibidang kesehatan yang relevan dengan perkembangan IPTEK untuk mendukung upaya pengembangan pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Mendukung dan memfasilitasi peran sivitas akademika dalam menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat di bidang kesehatan yang didukung dengan IPTEK dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
4. Mengembangkan dan menguatkan tatakelola pendidikan tinggi yang telah ada untuk mewujudkan *Good University Governance*.

5. Ikut dan berperan serta secara aktif dalam forum ilmiah dan non ilmiah melalui Kerjasama dengan institusi pendidikan, institusi pemerintah, institusi pelayanan kesehatan dan industri terkait.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGIS PENGEMBANGAN

3.1 Arah Kebijakan

1. Peningkatan dan penjaminan keunggulan akademik berstandart nasional secara berkelanjutan dengan membangun lingkungan akademik yang inovatif dan sesuai perkembangan teknologi informasi.
2. Penerapan budaya kerja professional dan terstandart untuk meningkatkan luaran Tridharma perguruan tinggi untuk menghasilkan luaran yang bermutu dan berdampak ke masyarakat.
3. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan lulusan yang unggul melalui penguatan karakter, kompetensi dan keahlian berbasis teknologi informasi dan penguasaan Bahasa asing.
4. Penguatan tata Kelola, kelembagaan dan Kerjasama untuk mencapai *University Governance* dengan prinsip AKURAT (Akuntabel, Unggul, Responsible, Adil dan Transparan).

3.2 Srategis Pengembangan

Agenda prioritas untuk pengembangan Akademi Farmasi Surabaya tahun 2021-2025 adalah

1. Tahun Pertama (2021), menciptakan system SDM yang kuat berintegrasi dengan Institusi Akademi Farmasi Surabaya dan Yayasan Kepharmasian Surabaya. Selain ini juga menciptakan sistem pembelajaran yang kondusif meskipun pembelajaran menggunakan *Hybird Learning* dengan memfokuskan pada bidang kuliah Praktikum di laboratorium, Praktek Kerja Lapangan, Pengabdian Masyarakat, Penelitian dengan tetap menjalankan Protokol Kesehatan. Harapannya agar tercetak mahasiswa dan lulusan dari Akademi Farmasi Surabaya yang berprestasi kompeten, berdaya saing yang kuat sesuai dengan visi dan misi Akademi Farmasi Surabaya serta Program Studinya. Membentuk UPT PMB, UPT UKOM, UPT RPL dan UPT Wirausaha agar tetap berjalan berkesinambungan dan dapat merekrut mahasiswa baru, menghasilkan lulusan yang kompeten dan alumni yang solid. Selain itu juga Akademi Farmasi Surabaya mulai merintis usaha sendiri untuk pengembangan kewirausahaan mahasiswa dan dosen melalui program-program UKM. Pengembangan usaha sendiri ini tidak jauh dari produk farmasi, tujuannya agar Akademi Farmasi Surabaya mempunyai pendapatan lain diluar pendapatan

dari penghimpunan dana mahasiswa.

2. Tahun Kedua (2022), masih seperti pada tahun pertama, tetapi pada tahun kedua ini harus ada peningkatan dari kualitas SDM, Mahasiswa dan Lulusan atau Alumni di Akademi Farmasi Surabaya. Meningkatnya kerjasama yang kuat dan terbinanya kerjasama yang berkesinambungan dengan Stake Holder atau User sehingga pencapaian tridharma perguruan tinggi dapat maksimal, seperti dengan meningkatnya kerjasama penelitian, publikasi penelitian oleh dosen dan mahasiswa meningkat baik nasional maupun internasional, pengabdian masyarakat meningkat serta banyak dihasilkan mahasiswa dan dosen serta tendik yang berprestasi baik secara nasional maupun internasional. Alumni Akfar Surabaya sangat dibutuhkan oleh para User dikarenakan tingkat soft skill dan hard skillnya kompeten. Untuk Dosen dan tenaga Pendidikan banyak yang melanjutkan studi ke S-1, S-2, dan S-3 agar SDM bermutu, berkualitas dan bermoral serta bekerjasama dengan baik sesuai visi, misi dan tujuan Akademi Farmasi Surabaya.
3. Tahun Ketiga (2023), harus ada peningkatan dari tahun kedua meskipun mempunyai arah prioritas yang sama tetapi pada tahun ketiga ini, diharapkan semua sarana prasarana dibidang laboratorium terpenuhi dengan adanya instrument-instrumen bidang Farmasi yang dapat mendukung proses pendidikan dan pembelajaran, penelitian atau riset dengan terbentuknya pusat riset serta pengmas yang semuanya sejalan dengan visi, misi dan tujuan dari Akademi Farmasi Surabaya serta Rencana Induk Pengembangan. Akademi Farmasi Surabaya mulai mempersiapkan program studi baru yaitu S1- Farmasi dengan adanya peningkatan SDM dosen yang berjabatan akademik lektor hingga lektor kepala dan berpendidikan minimal S-2 serta sudah ada dosen yang berlolusan S-3 serta mayoritas dosen melanjutkan kuliah S-3 sesuai bidang keilmuannya. Selain persiapan peningkatan SDM untuk pengembangan program studi baru S-1 Farmasi, juga terdapat peningkatan sarana prasarana yang sesuai dengan Prodi baru tersebut, juga terciptanya system layanan akademik yang baik untuk mencapai *good university governance*, serta tercapai kesejahteraan karyawan.
4. Tahun keempat (2024), pada tahun keempat ini harapannya terjadi peningkatan target dibanding tahun sebelumnya, yaitu dengan pengajuan program studi baru S1-Farmasi ke Kemendikbud. Terdapat peningkatan kualitas mutu dari SDM baik dosen, tendik, maupun unsur lainnya dengan terciptanya sistem tata pamong yang sangat baik. Terciptanya system layanan akademik yang berbasis IPTEK dengan

pengguna mahasiswa, dosen dan tendik yang canggih dan mumpuni terhadap perkembangan teknologi khususnya dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Terciptanya kurikulum untuk D3-Farmasi dan S1-Farmasi yang berkesinambungan. Peningkatan jumlah mahasiswa dan lulusan yang langsung terserap dalam dunia kerja oleh pengguna (*user*) dibidang pelayanan kefarmasian, industri farmasi ataupun wirausaha farmasi (*pharmapreneur*).

5. Tahun kelima (2025), pada tahun kelima ini diprioritaskan pada berdirinya prodi S1-Farmasi dengan segala fasilitas sarana prasarana, semua kualitas dosen berpendidikan S-2, terdapat 5 dosen yang lulus S3, terdapat dosen berjabatan akademik Lektor sebanyak 10 sehingga dapat terselenggaranya prodi S1-Farmasi dan akademi Farmasi Surabaya berubah menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi Surabaya dibawah naungan Yayasan Kepharmasian Surabaya.

3.2.2 Terobosan Pengembangan

Terobosan pengembangan yang dilakukan oleh Akademi Farmasi Surabaya adalah

1. Pengembangan sistem pembelajaran *hybrid learning* di era pandemic COVID-19
2. Peningkatan jumlah mahasiswa baru melalui kemudahan dalam pembiayaan Pendidikan dengan diberikannya beasiswa kepada calon mahasiswa baru
3. Peningkatan jumlah user atau stake holder yang menggunakan lulusan Akademi Farmasi Surabaya melalui MOU dan MOA baik nasional maupun internasional, sehingga semua lulusan terserap di dunia kerja
4. Perbaikan kurikulum selain fokus dalam ilmu farmasi, juga memberikan kewirausahaan dibidang farmasi dan bidang umum
5. Pengembangan program studi dari D3-Farmasi ke S1-Farmasi

3.3 Kerangka Pengembangan

Dalam evaluasi diri, analisis situasi dikelompokkan menjadi dua, yaitu (1) situasi internal dan (2) situasi eksternal. Dalam analisis situasi internal, dikasi kekuatan dan kelemahan , sedangkan untuk analisis situasi eksternal, dipaparkan peluang dan tantangan.

A. SITUASI INTERNAL (KEKUATAN DAN KELEMAHAN)

Sesuai dengan arah kebijakan pengembangan Prodi D3 Farmasi menuju tahun 2021-2015, kondisi internal Prodi D3 Farmasi dievaluasi berdasarkan sejumlah parameter analisis lingkungan internal Lembaga Akademi Farmasi Surabaya yang saat ini ada. Kondisi lingkungan internal berkaitan dengan software (**perangkat lunak**) dan hardware (**perangkat keras**). Analisis ini penting dilakukan untuk mengukur kekuatan dan

kelemahan Lembaga dalam menjawab kebutuhan dan kepentingan yang ada dalam beberapa tahun kedepan. Adapun proses Analisa difokuskan pada struktur kelembagaan, manajemen akademik, manajemen sumber daya manusia dan sarana-prasarana/infrastruktur. Selbihnya hasil Analisa seperti terurai di bawah ini.

1. Struktur Kelembagaan Yayasan dan Akademi Farmasi Surabaya

Dalam aspek struktur kelembagaan Yayasan Kepharmasian Surabaya dan Akademi Farmasi Surabaya, keberadaan Yayasan selaku Badan Penyelenggaraan Perguruan Tinggi (BPPT) memberikan wewenang kepada Direktur untuk mengelola Akademi Farmasi Surabaya.

Kekuatan

Komitmen Akademi Farmasi Surabaya terhadap berbagai bidang pengembangan sangat tinggi. Berbagai kebijakan telah dirumuskan untuk menjadi dasar bagi penyusunan program 5 tahun ke depan termasuk banyaknya jumlah uang merupakan payung bagi pelaksanaan misi pendidikan di Akademi Farmasi Surabaya. Usulan penggalan dana selalu di usahakan oleh Yayasan Kepharmasian Surabaya dan Akademi itu sendiri melalui berbagai cara yang antara lain ikut pengajuan proposal hibah, kerjasama dengan berbagai pihak lain seperti Bank, funding, investor-investor lain yang berhubungan dengan kegiatan sosial dan pendidikan. Keterpaduan kebijakan antara unsur manajemen institusi Akademi Farmasi Surabaya dan prodi merupakan dasar yang kuat bagi penyusunan program 5 (lima) tahun Prodi D3 Farmasi ke depan. Keterpaduan kebijakan tersebut dapat memperkuat komitmen Prodi D3 Farmasi untuk mendukung pengembangan organisasi yang sehat dan bersih serta transparan. Akademi Farmasi Surabaya sudah memiliki Pusat Penjaminan Mutu. Keberadaan lembaga ini diharapkan dapat mendukung Prodi D3 Farmasi untuk mengembangkan mutu pendidikan dan proses pembelajaran di tingkat prodi.

Kelemahan

Kemampuan Akademi Farmasi Surabaya untuk membangun organisasi yang sehat dan manajemen yang bersih dan transparan belum tampak optimal. Keadaan ini tampak dalam beberapa hal: a) efisiensi dan efektivitas pengelolaan Akademi Farmasi Surabaya belum tercapai, b) tumpang tindih tugas dalam bidang akademik dan administratif serta pengaturan beban kerja yang kurang sistemik, c) staf akademik yang dilibatkan dalam aktivitas administratif akhirnya tidak dapat berkonsentrasi pada tugas utamanya yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi

Dalam perjalanannya selama ini sudah memiliki tugas pokok dan fungsi, tetapi

belum diterjemahkan dalam sebuah *job description* yang jelas dan terukur. Sebagai akibatnya ditemukan banyak kelemahan dan kekurangan, misalnya : mekanisme kerja yang belum teratur, garis instruksi, koordinasi, dan konsultasi antara struktur yang satu dengan yang lain belum berjalan secara efektif. Keefektifan koordinasi, komunikasi, dan kerjasama Prodi D3 Farmasi dengan unit satuan kerja di Akademi Farmasi Surabaya masih perlu ditingkatkan untuk menumbuhkan budaya akademik yang sehat, sinergis, serta pelayanan prima kepada mahasiswa. Pola pikir (mindset) dan etos kerja tenaga pendidik dan kependidikan Prodi D3 Farmasi masih perlu dikembangkan secara kondusif untuk mengantisipasi perubahan lingkungan yang berkembang dinamis. Pada saat yang sama terjadi *over lapping* kewenangan dalam mengambil keputusan, terutama dalam masalah Akademik, keuangan masih sering menimbulkan polemik antara struktur yang satu dengan yang lainnya. Sampai saat ini Prodi D3 Farmasi masih mengandalkan sumber pendanaan dari mahasiswa. Situasi ini terkait dengan masih lemahnya penerapan strategi untuk mengakses berbagai sumber dana, baik dari dalam maupun luar negeri. Jaringan kerjasama dengan dunia industri dan institusi di dalam negeri, baik swasta maupun pemerintah masih perlu dikembangkan secara optimal.

2. Manajemen Akademik

Kekuatan

Dalam aspek manajemen akademik, Akademi Farmasi Surabayamelaksanakan perkuliahan Sistem Kredit Semester (SKS) dengan didukung oleh tenaga pengajar sejumlah 33 dosen tetap yang terdiri dari 1 dosen DPK, 30 orang dosen tetap yang sudah ber-NIDN dengan rincian 6 orang berjabatan lektor dan 24 orang berjabatan Asisten Ahli. Kualifikasi Pendidikan dosen adalah S3 1 orang dan 6 orang sedang menumpuh program doktoral, 24 orang berijazah S2, serta 3 orang menempuh S2. Kualifikasi dosen tenaga akademik diatas berasal dari perguruan tinggi negeri, Swasta dan luar negeri (*ABROAD*)yang linier dengan Program Studi.

Kelemahan

Banyaknya Jumlah dosen mempunyai Jabatan Akademik Asisten Ahli dan masih sedikitnya dosen yang berjabatan Akademik Lektor sehingga perlu percepatan peningkatan kemampuan akademik dosen-dosen muda melalui penelitian, publikasi dan studi pascasarjana di dalam dan di luar negeri. Selain itu mahasiswa cenderung mencari jalan pintas untuk mengejar IP tinggi, belum maksimalnya sosialisasi dari kurikulum berbasis kompetensi, dan pelayanan akademik yang belum maksimal. Oleh karena itu, kuliah

dengan Sistem Kredit Semester ini harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, perlunya memaksimalkan pelayanan akademik.

3. Manajemen Keuangan

Kekuatan

Dalam aspek manajemen keuangan, ada sumber pendapatan dan pembelanjaan serta laporan pertanggungjawaban serta selalu dimonitoring oleh Yayasan Kepharmasian Surabaya secara berkala.

Kelemahan

Akan tetapi masih ada kelemahan diantaranya sumber keuangan hanya mengandalkan SPP dan Iuran Jangka Panjang (IJP) mahasiswa dan sumber lain yang di usahan oleh yayasan, pembelanjaan keuangan yang belum didasarkan atas perencanaan anggaran pendapatan belanja yang komprehensif dan akuntabel serta laporan keuangan Triwulan yang belum menggambarkan sumber pemasukan yang favourable.

1. Perlunya Peningkatan system manajemen keuangan yang transparan, efisien dan efektif serta dapat dipertanggung-jawabkan di hadapan publik.
2. Peningkatan efisiensi pengelolaan anggaran.
3. Peningkatan daya saing dalam memperoleh pendanaan dari pemerintah yang bersifat kompetitif. Setiap unit pelaksana harus mampu membuat perencanaan dan mengimplementasikan perencanaan tersebut sesuai dengan visi dan misi Akademi Farmasi Surabaya. Untuk itu, harus ada upaya pembinaan untuk membangun kapasitas perencanaan di unit-unit pelaksana.

Kekuatan

Dalam aspek manajemen kemahasiswaan Akademi Farmasi Surabaya telah terbentuk Badan Eksekutif (BEM) secara periodik. Melaksanakan Pembinaan kemahasiswaan pada saat ini mengarah kepada pengembangan budaya kampus yang mengintegrasikan antara pembinaan intrakurikuler melalui kegiatan proses belajar mengajar dengan pembinaan ekstrakurikuler yang menyangkut pembinaan penalaran, minat bakat dan kesejahteraan mahasiswa. Pengembangan secara sinerga maca mini memungkinkan terjadinya pembentukan jati diri mahasiswa seutuhnya serta memadukan pengembangan kemampuan intelektual dengan soft-skills yang diperlukan mahasiswa kiaiik dalam kehidupan bermasyarakat. Program pengembangan kemahasiswaan semacam ini akan

mendukung pencapaian kompetensi lulusan secara utuh untuk mampu berperan dalam masyarakat secara luas dan bersaing.

Kelemahan

Akan tetapi masih ada kelemahan diantaranya organisasi mahasiswa belum berjalan sesuai dengan peran dan fungsinya, dana kemahasiswaan yang minim berakibat aktivitas kurang lancar, belum adanya arah pembinaan yang terstruktur dan terorganisir baik serta belum adanya buku pedoman Pola Pembinaan dan Pengembangan Mahasiswa. Disamping belum adanya peningkatan peran dan fungsi organisasi mahasiswa yang sudah ada dengan pembinaan secara terprogram dan terencana dan penglokasiannya.

5. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Kekuatan

Dalam aspek manajemen Sumber Daya Manusia, Akademi Farmasi Surabaya mempunyai SDM yang berkualifikasi S-2 98% dengan latar belakang budaya yang cukup heterogen. Meningkatkan kuantitas dan kualitas dosen melalui studi lanjut di luar negeri (usia kurang dari 35 tahun) atau training di luar negeri minimal 6 bulan (usia lebih dari 35 tahun) yang didukung dengan anggaran Akademi Farmasi Surabaya dan sumber dana lainnya. Melaksanakan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi staf administrasi.

Kelemahan

Akan tetapi masih ada kelemahan diantaranya; tidak adanya perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang jelas dan komprehensif yang pada gilirannya bisa mengakibatkan tingkat produktifitas SDM menjadi rendah dan kurang terarah. Minimnya penghargaan yang terkait dengan kesejahteraan dosen dan tenaga administrasi berdasar prestasi yang sebabkan oleh minimnya bantuan pemerintah. Oleh karena itu dibutuhkan sebuah perencanaan dan pengembangan SDM yang jelas dan komprehensif dalam rangka peningkatan mutu produktifitas SDM.

6. Sarana dan Prasarana Pendidikan

Kekuatan

Dalam aspek sarana dan prasarana, Akademi Farmasi Surabaya memiliki ruang kuliah, kantor, laboratorium, sarana olah raga dan seni, perlengkapan proses pembelajaran, power point presentation, zoom meet dan google meet atau system LMS (Learning Manajemen System) lainnya, serta sarana transportasi, dan fasilitas umum.

Kelemahan

Akan tetapi sarana dan prasarana tersebut belum cukup memadai untuk peningkatan kualitas akademik. Oleh karena itu perlu peningkatan sarana dan prasarana pendidikan baik secara kualitas maupun kuantitas. Dari sisi kuantitas perlu penambahan jumlah sarana belajar mengajar, sedang pada sisi kualitasnya perlu dilakukan dengan segera komputerisasi khususnya perpustakaan dan sarana bagi pelayanan akademik, kemahasiswaan dan keuangan.

B. ANALISA SITUASI EKSTERNAL (PELUANG DAN ANCAMAN)

Peluang

1. Di tengah keterbatasan pemerintah dalam pembiayaan pendidikan, tersurat keinginan pemerintah pusat dan daerah untuk meningkatkan anggaran pendidikan yang lebih rasional.
2. Tawaran kerjasama dari dalam dan luar negeri yang cukup besar dalam kerangka networking, serta double degree.
3. Kebijakan pemerintah agar perguruan tinggi bersifat otonom telah memberi peluang bagi Akademi Farmasi Surabaya untuk berkembang secara mandiri.
4. Sumber daya manusia dan sumber dana dari dalam dan luar negeri belum banyak digali untuk dimanfaatkan semaksimal mungkin.
5. Akses informasi yang tak terbatas dan mudah dijangkau dengan semakin pesatnya teknologi informasi.
6. Reformasi perguruan tinggi, terutama dalam kebijakan anggaran kompetisi dan anggaran berbasis kinerja
7. Memberikan peluang bagi Akademi Farmasi Surabaya bersaing dengan perguruan tinggi lainnya.
8. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Rancangan Undang-Undang Badan Hukum Pendidikan, dan produk-produk hukum dan perundangan pemerintah akan mengubah secara mendasar struktur, manajemen, dan etos kerja, sehingga akan menjadikan Akademi Farmasi Surabaya lebih profesional ke depan.

Ancaman

1. Tuntutan Pemerintah bagi perguruan tinggi di jajarannya untuk meningkatkan daya saing bangsa melalui *increase workplace productivity* berpeluang untuk bersaing tidak sehat antar perguruan tinggi.
2. Tuntutan masyarakat, dunia usaha, dan industri akan lulusan dan produk teknologi yang tinggi serta komersialisasi.
3. Semakin banyak perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia yang tumbuh lebih

professional dan mengembangkan program studi yang kompetitif.

4. Persaingan kerja lulusan yang semakin ketat terutama pada era global, bukan hanya dengan lulusan dalam negeri, tetapi juga dengan tenaga kerja asing.

BAB IV

TARGET KINERJA DAN PENDANAAN

4.1 Target Kinerja

Target kinerja pada Renstra 5 tahun pertama ini yaitu terwujudnya semua program yang menjadi titik sasaran untuk kemajuan Akademi Farmasi Surabaya yang telah dijelaskan sub bab 3.2.1 agenda prioritas tiap 1 tahunan yang dimulai pada tahun 2021 hingga tahun 2025. Target kinerja ini tetap berdasarkan pada Statuta, RIP 2021 – 2035, Visi, Misi dan Tujuan dari Akademi Farmasi Surabaya.

4.2 Pendanaan

Sumber pendanaan terbesar dari tercapainya target kinerja ini adalah berasal dari penghimpunan dana dari mahasiswa 60 %, dana dari Yayasan Kepharmasian Surabaya 20% dan dari dana lainnya yaitu dari pendapatan bidang Penelitian (Pusat Riset Akademi Farmasi Surabaya) 10%, unit wirausaha Akdemi Farmasi Surabaya sebesar 10% serta hibah dari Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Dirjen Vokasi sebesar 10%. Semua dana yang terhimpun digunakan untuk pengembangan Akademi Farmasi Surabaya agar target kinerja baik dan tercapai.

BAB V
KEBIJAKAN DASAR DAN RENCANA
PROGRAM 2021 – 2025

A. BIDANG ORGANISASI DAN MANAJEMEN

Kebijakan Dasar

1. Pembenahan organisasi dan manajemen agar tercipta organisasi Akademi Farmasi Surabaya yang sehat dan akuntabel.
2. Meningkatkan keragaman sumber dana untuk penyelenggaraan Akademi Farmasi Surabaya dan meningkatkan proporsi pendanaan di luar SPP Dan iuran Jangka Panjang (IJP).
3. Sistem administrasi dan keuangan yang tersentral berbasis teknologi informasi di tingkat sekolah tinggi untuk mendukung transparansi, efektivitas dan efisiensi sumberdana dan sumberdaya.
4. Pengembangan sistem penjaminan mutu, monitoring dan evaluasi untuk mendukung pelaksanaan organisasi Akademi Farmasi Surabaya yang sehat, transparan dan akuntabel.
5. Sistem keorganisasian yang mendorong berfungsinya otoritas akademik di tingkat jurusan/bagian/laboratorium.

B. BIDANG PENGEMBANGAN PENDIDIKAN DAN KEMAHASISWAAN

Kebijakan Dasar

1. Meningkatkan mutu proses pendidikan melalui keragaman seleksi untuk menjaring calon mahasiswa yang lebih bermutu baik di bidang akademik dan non-akademik.
2. Mengembangkan kurikulum yang berorientasi pada peningkatan kualitas lulusan dalam persaingan di dunia kerja serta mengembangkan proses belajar mengajar yang mengacu kepada problem based learning dan student centered learning dengan memanfaatkan teknologi terkini.
3. Memberikan kesempatan dan keterampilan kepada mahasiswa untuk belajar dan berkembang dengan optimal.

4. Memberikan ruang yang cukup bagi pengembangan kepribadian, bakat, minat, dan pembinaan.
5. Menyediakan dosen yang berkualitas, sarana dan prasarana pendidikan yang cukup dan modern dalam memfasilitasi proses belajar mengajar dalam atmosfir akademik yang kondusif.
6. Menerapkan sistem penjaminan mutu bidang pendidikan.

C. BIDANG PENGEMBANGAN PENELITIAN

Kebijakan Dasar

1. Mengembangkan payung penelitian berbasis Ilmu-Ilmu Hayati, Herbal, dan obat berbasis teknologi.
2. Mengembangkan relevansi penelitian untuk meningkatkan mutu pendidikan, kebutuhan dunia usaha dan industri farmasi serta masyarakat pada umumnya.
3. Mengembangkan penelitian-penelitian unggulan.
4. Meningkatkan kiprah Akademi Farmasi Surabaya dalam hal penelitian dan publikasi bertaraf nasional dan internasional.
5. Meningkatkan perolehan HAKI.
6. Meningkatkan pendapatan institusi dari proyek penelitian kerjasama.

D. BIDANG PENGEMBANGAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kebijakan Dasar

1. Peningkatan relevansi pengabdian kepada masyarakat melalui pengembangan aturan baku dan standar kualitas produk hasil kegiatan dan optimalisasi monitoring dan evaluasi setiap kegiatan. Ke dalam, perlu peningkatan motivasi dan kemampuan staf akademik dalam merancang kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
2. Peningkatan kapasitas dan kualitas manajemen pengabdian kepada masyarakat melalui penataan kembali peran dan fungsi ke dalam organisasi dan manajemen yang lebih baik.
3. Meningkatkan pendapatan institusi dari kegiatan layanan masyarakat.

E. BIDANG PENGEMBANGAN KERJASAMA INSTITUSIONAL

Kebijakan Dasar

1. Promosi pemahaman dan sensitivitas kultural bagi seluruh staf dosen dan mahasiswa.
2. Pengembangan partnership nasional dan internasional di bidang pendidikan, riset, beasiswa, pertukaran dosen dan pertukaran mahasiswa.
3. Pemberian kesempatan bagi mahasiswa untuk mengikuti program multikultural dalam studi maupun dalam interaksi sosialnya.
4. Pengembangan kerjasama untuk meningkatkan pemahaman lintas budaya.

F. BIDANG PENUNJANG PENYELENGGARAAN AKFAR SURABAYA

Kebijakan Dasar

1. Pengembangan sarana akademik dilakukan dengan perencanaan yang jelas agar pemanfaatannya dalam kegiatan akademik dan penelitian benar-benar efektif, efisien, dan produktif dalam memberikan dukungan yang optimal dalam proses belajar mengajar dan penelitian. Secara tersurat, pengembangan sarana akademik harus mengikuti pola dan prioritas pengembangan program studi, dan jurusan.
2. Pengembangan sarana akademik berorientasi pada pengembangan laboratorium untuk praktikum dan laboratorium penelitian, perpustakaan, bahan ajar, dan kebutuhan teknologi informasi dalam pembelajaran.
3. Peningkatan kesejahteraan dosen dan staf administrasi dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pendanaan untuk peningkatan kesejahteraan staf dilakukan dengan mempertimbangkan skala prioritas. Usaha-usaha peningkatan kesejahteraan staf dilakukan melalui peningkatan kenyamanan bekerja, peningkatan pendapatan, dan usaha-usaha lainnya.
4. Pengembangan jumlah dan kualitas staf tenaga administrasi harus dilakukan dengan pola rekrutmen, pemanfaatan, dan pengembangan karirnya sejalan dengan pola pengembangan studi lanjut yakni pendidikan.

PROGRAM KERJA RENSTRA AKADEMI FARMASI SURABAYA

TAHUN 2015 s/d 2020

Tahun I : September 2021 s/d Agustus 2022

N O	Program Kerja Renstra	Bentuk Aktivitas	Pencapaian Target	Tahun – Bulan												Penanggung Jawab		
				2021				2022										
				9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8			
1	Profesionalisasi manajemen	Membuat ART Yayasan	Adanya ART yayasan															Pengurus Yayasan
		Menerbitkan SK Direktur AKFAR Surabaya yang mengatur kepegawaian	Adanya SK AKFAR Surabaya yang mengatur kepegawaian															
		Menyusun RAPB	Adanya aturan keuangan RAPB AKFAR Surabaya															
		Membentuk BEM (Diatur dengan SK Direktur AKFAR Surabaya)	Adanya BEM (Diatur dengan SK Direktur AKFAR Surabaya)															Wakil Direktur (WADIR) I
		Mendirikan Unit kewirausahaan Mahasiswa	Adanya Unit Unit kewirausahaan Mahasiswa															BEM AKFAR Surabaya
		Menyempurnakan Pola Pembinaan dan Pengembangan calon alumni	Adanya Pola Pembinaan dan Pengembangan calon alumni															WADIR 1 BAK
		Menyempurnakan Buku panduan akademik AKFAR Surabaya	Adanya penyempurnaan Buku panduan akademik AKFAR Surabaya															WADIR 1 PRODI
		Menyelenggarakan evaluasi manajemen AKFAR Surabaya	Adanya evaluasi manajemen AKFAR Surabaya															P2M
2	Peningkatan kesejahteraan pegawai	Menaikkan Honor mengajar dosen 50% Per SKS	Adanya kenaikan Honor mengajar dosen															DIREKTUR BENDAHARA

			50% per SKS																	
3	Peningkatan kualitas SDM	Menyediakan beasiswa dosen untuk pendidikan S2 dan S3	Adanya beasiswa dosen untuk Pendidikan S2 dan S3																	WADIR 2 SDM
		Mengadakan pelatihan program computer	Adanya pelatihan program computer INTERNAL (karyawan dan Akademik) untuk karyawan yang mengoperasikan program dan sebagainya																	WADIR 2 SDM
		Upgrade Jurnal Ilmia menjadi Jurnal terakreditasi Sinta	Adanya Jurnal Ilmiah terakreditasi Sinta , ISSN																	P3M
		Menambah buku perpustakaan	Adanya penambahan buku perpustakaan; e-book																	Ka. Perpustakaan
		Menyusun buku Ajar / DIKTAT	Adanya Penyusunan Buku Ajar / DIKTAT																	
		Menyusun dan pelatihan kurikulum berbasis MBKM	Adanya penyusunan dan pelatihan kurikulum berbasis MBKM																	Wakil Direktur (WADIR) I
4	Pemodernisasian system pelayanan akabemik	Menyediakan sarana proses pembelajaran	Adanya penyediaan sarana proses pembelajaran																	Wakil Direktur (WADIR) I
		Malaksanakan Peningkatan Akreditasi Prodi	Adanya tindakan Re-Akreditasi Pada Institusi																	Direktur Wadir 1 Wadir 2
		Mengadakan komputerisasi pelayanan akademik,	Adanya komputerisasi pelayanan akademik,																	Wadir 1 & 2

Tahun II : September 2022 s/d Agustus 2023

NO	Program Kerja Renstra	Bentuk Aktivitas	Pencapaian Target	Tahun – Bulan												Penanggung Jawab			
				2022				2023											
				9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8				
1	Profesionalisasi manajemen	Mengoptimalkan sistim penjaminan mutu yang bersetandard SPMI dan AMI	Adanya optimalisasi sistim penjaminan mutu yang bersetandard SPMI dan AMI																PPM
		Mengaktifkan Lembaga pembinaan Profesi TTK	Adanya Lembaga pembinaan Profesi TTK dengan Profesional																WADIR 1
		Menyelenggarakan evaluasi manajemen AKFAR Surabaya	Adanya evaluasi menejemen AKFAR Surabaya																PPM
2	Peningkatan kesejahteraan pegawai	Menaikkan gaji pokok pegawai sebesar 50%	Adanya kenaikan gaji pokok pegawai sebesar 50%																Direktur
3	Peningkatan kualitas SDM	Menyediakan anggaran untuk pelatihan / pertemuan ilmiah bagi dosen / karyawan / mahasiswa di tingkat nasional dan internasional	Adanya anggaran untuk pelatihan / pertemuan ilmiah bagi dosen / karyawan / mahasiswa ditingkat nasional dan internasional																WADIR 2
		Mengangkat Guru besar	Adanya Guru besar																Direktur
		Mengalokasikan pos penganggaran untuk penelitian dosen	Adanya peningkatan anggaran untuk penelitian dosen																PPPM
		Mengadakan buku-buku	Adanya tambahan 1000																Perpustakaan

		perpustakaan	eksemplar buku baru																
4	Pemodernisasian sistem pelayanan akademik	Menyediakan jaringan internet	Adanya jaringan internet																Direktur Bersama IT
		Menyediakan LCD dan laptop note book	Adanya LCD dan laptop note book																WADIR 2
5	Peningkatan sarana dan prasarana	Maintenance Gedung Baru	Adanya maintenance Gedung baru																Wadir 2 bersama Sarpras
		Menjalin kerjasama dengan pihak user atau stake holder .	Adanya kerjasama dengan user atau stake holder untuk pengembangan AKFAR SBY																Wadir 2 Ka.Prodi
		Menyediakan tambahan mobil operasional	Adanya mobil untuk operasional dan mobil ambulance untuk civitas akademika																Wadir 2 dan Sarpras

Tahun III : September 2023 s/d Agsutus 2024

N O	Program Kerja Renstra	Bentuk Aktivitas	Pencapaian Target	Tahun – Bulan												Penanggung Jawab		
				2023				2024										
				9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8			
1	Profesionalisasi manajemen	Menyelenggarakan evaluasi manajemen AKFAR Surabaya	Terselenggaranya evaluasi manajemen AKFAR Surabaya															P2M
2	Peningkatan kesejahteraan pegawai	Menaikkan tunjangan pendidikan dan fungsi 50%	Adanya kenaikan tunjangan pendidikan dan fungsi 50%															DIREKTUR
3	Peningkatan kualitas SDM	Menyediakan beasiswa pendidikan S2 dan S3 untuk dosen	Adanya beasiswa pendidikan S2 dan S3 untuk dosen															DIREKTUR
		Mengalokasikan anggaran untuk pertemuan di tingkat nasional dan internasional	Adanya alokasi anggaran untuk pertemuan di tingkat nasional dan internasional															DIREKTUR
4	Peningkatan sarana dan prasarana	Pengadaan instrument-instrumen laboratorium Farmasi	Tersedianya instrument-instrumen di laboratorium farmasi yaitu HPLC, GC-MS															WADIR 1 WADIR 2
		Mengadakan sarana transportasi mobil tiap Program Studi	Adanya sarana transportasi mobil tiap Program Studi															WADIR 2 SARPRAS

Tahun IV : September 2024 s/d Agustus 2025

N O	Program Kerja Renstra	Bentuk Aktivitas	Pencapaian Target	Tahun – Bulan												Penanggung Jawab		
				2024				2025										
				9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8			
1	Profesionalisasi manajemen	Menyelenggarakan rencana strategis 2026-2030 (dimulai dengan evaluasi manajemen AKF AR Surabaya)	Adanya rencana strategis 2026-2030 (dimulai dengan evaluasi manajemen AK FAR Surabaya)															DIREKTUR
2	Peningkatan kesejahteraan pegawai	Menyesuaikan gaji	Gaji pegawai sesuai dengan PNS															DIREKTUR
3	Peningkatan sarana dan prasarana	Penambahan lahan baru untuk pengembangan kampus.	Tambahnya lahan baru untuk pengembangan kampus.															WADIR 2

Tahun IV : September 2024 s/d Agustus 2025

NO	Program Kerja Renstra	Bentuk Aktivitas	Pencapaian Target	Tahun - Bulan												Penanggung Jawab		
				2024				2025										
				9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8			
1	Profesionalisasi manajemen ISO	Menyelenggarakan Penjaminan Mutu Berbasis ISO	Adanya rencana Penjaminan Mutu Berbasis ISO AKFAR Surabaya															DIREKTUR P2M
2	Peningkatan STATUS PT	Penambahan Program Studi Farmasi Strata Satu (S1)/ Sarjana dan menjadi STIFAR	Adanya penambahan Program Studi Farmasi Strata Satu (S1)/ Sarjana dan menjadi STIFAR (Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi)															DIREKTUR
3	Peningkatan sarana dan prasarana	Penambahan lahan baru untuk pengembangan kampus 2.	Tambahnya lahan baru untuk pengembangan kampus 2.															DIREKTUR

Tahun V : September 2025 s/d Agustus 2026

N O	Program Kerja Renstra	Bentuk Aktivitas	Pencapaian Target	Tahun – Bulan												Penanggung Jawab		
				2024				2025										
				9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8			
1	Profesionalisasi manajemen	Menyelenggarakan rencana strategis 2026-2030 (dimulai dengan evaluasi manajemen AKF AR Surabaya)	Adanya rencana strategis 2026-2030 (dimulai dengan evaluasi manajemen AK FAR Surabaya)															DIREKTUR
2	Peningkatan kesejahteraan pegawai	Menyesuaikan gaji	Gaji pegawai sesuai dengan PNS															DIREKTUR
3	Peningkatan sarana dan prasarana	Penambahan lahan baru untuk pengembangan kampus.	Tambahnya lahan baru untuk pengembangan kampus.															WADIR 2

BAB VI

REKOMENDASI DAN PENUTUP

A. REKOMENDASI

1. Program Studi D3-Farmasi mengembangkan Program S1 Farmasi dengan mengajukan usulan ke Kemendikbud Dirjen Perguruan Tinggi
2. Mmperhatikan aturan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi / Kementrian Riser, Tegnologi Perguruan Tinggi tentang Standart minimal
3. Sesegera mungkin mengajukan Re-akreditasi kepada Badan Akreditasi Nasional dan LAM-PTKES

B. PENUTUP

Menerjemahkan hasil renstra kedalam aksi pertahun adalah aktivitas lanjutan yang segera dilakukan. Sekali lagi renstraa dalah langkah awal dari rangkaian aktivitas bagi revitalisasi Akademi Farmasi Surabaya. Renstra Unit Kerja diwajibkan mengacu dan menyelaraskan kepada Renstra ini. Jika terjadi perubahan lingkungan strategis yang dapat menghambat pengimplementasian Renstra, maka dapat dilakukan penyesuaian atau perubahan terhadapnya oleh Pimpinan Akademi farmasi Surabaya dengan persetujuan Senat AKFAR Surabaya. Renstra ini akan dijabarkan kedalam Rencana Operasional (Renop) dan akan dilengkapi dengan waktu pencapaian serta program-program kerjanya untuk keperluan evaluasi keberhasilan pelaksanaannya.

**TIM PENYUSUN RENSTRA
AKADEMI FARMASI SURABAYA**

KETUA : Ninik Mas Ulfa, S.Si., Apt., Sp.FRS

SEKRETARIS : Cicik Herlina Yulianti, S.T., M.Si

BENDAHARA : Tika Wahida, A.Md. Farm

KONSEPTOR

NO	NAMA	JABATAN	KET
1.	M.A Hanny Ferry Fernanda, M.Farm., Apt	Konseptor 1	
2.	Umarudin, S.Si., M.Si	Konseptor 2	
3.	Damaranie Dipahayu, M.Farm., Apt	Konseptor 3	
4.	Djamila Arfiyana, M.Si	Konseptor 4	
5.	Ilil Maidatuz Zulfa, M.Si., Apt	Konseptor 5	
6.	Galuh Gondo Kusumo, M.Farm., Apt	Konseptor 6	



AKADEMI FARMASI SURABAYA

Jln. Ketintang Madya No.81 Surabaya, Telp./Fax : 031-8280996
info@akfarsurabaya.ac.id | www.akfarsurabaya.ac.id