

**PENERAPAN SOFTWARE PENINGKATKAN KAPASITAS KINERJA PELAYANAN
AKADEMIK DAN NON AKADEMIK
UIN SUNAN AMPEL SURABAYA**

Ilham^{1*}, Merlin Apriliyanti²

^{1,2}Program Studi SISTEM INFORMASI, Jurusan TEKNOLOGI, Fakultas SAINS DAN
TEKNOLOGI, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Jl. Ahmad Yani 117, Surabaya, Jawa Timur

*Email: Ilham@uinsby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk meningkatkan kapasitas kinerja akademik dan non akademik Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya dengan menerapkan suatu perangkat lunak (software) teknologi sebagai alat pendukung. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, dapat diaplikasikan suatu perangkat lunak yang mampu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan peningkatan kapasitas kinerja ersitas Islam Negeri Sunan Ampel sehingga dapat dilakukan kontrol secara sistematis terhadap semua operasional akademik dan non akademik baik, dan dengan adanya penerapan sistem ini mampu meningkatkan kinerja pada semua bidang kerja serta menghasilkan laporan kerja yang berkualitas, efektif, efisien, dan meningkatkan pelayanan yang baik sesuai dengan uraian tugas dan uraian jabatannya.

Kata kunci: Kapasitas, Kinerja, Akademik dan non Akademik.

PENDAHULUAN

Hasil penelusuran yang dilakukan saat ini belum terdapat kebijakan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel Surabaya yang mengatur tentang peningkatan kapasitas perguruan tinggi untuk meningkatkan kinerja semua sumberdayanya, sehingga program peningkatan kapasitas selama ini dijalankan sering tidak terarah dan tumpang tindih. Program-program pengembangan kapasitas UIN Sunan Ampel Surabaya lebih sering di inisiasi oleh departemen pendidikan pusat dan bersifat top down. Untuk menjamin bahwa pengembangan kapasitas dapat dilaksanakan secara berkelanjutan dan terkoordinasi dengan baik, maka perlu dibuat suatu Peraturan tentang pedoman peningkatan kapasitas berkelanjutan. Pembenahan sumber daya manusia perlu diarahkan demi tercapainya tingkat efisiensi yang tinggi dan kemampuan yang besar dalam memberi pelayanan semua kepada semua stakeholder seingga lebih mampu menjalankan prinsip *Good Education* dengan penekanan pada:

1. Partisipasi masyarakat dalam pendidikan;
2. Transparansi, keterbukaan terhadap segala pertanyaan dan kritik dan mampu menjelaskannya;
3. Akuntabilitas, dan dapat dipertanggung jawabkan;

4. Inovasi, Profesional dan Multi Intelegensi pada berbagai disiplin.

5. Membina akhlak dan moral yang baik

Dengan melakukan prinsip yang baik (*Good Education*) tersebut maka untuk mencapai hasil tersebut tidaklah mudah, perlu dibangun secara berkesinambungan dalam jangka panjang. Pada tataran ini Program Peningkatan Kapasitas Berkelanjutan untuk Desentralisasi (*Sustainable Capacity Building for Desentralization*) menjadi sangat penting dan strategis. Pelaksanaan dari Rencana Tindak Peningkatan Kapasitas (*Capacity Building Action Plan/CBAP*) dari program ini menjadi kebutuhan untuk memperbaiki beberapa kelemahan yang masih dimiliki Perguruan Tinggi. Untuk mengevaluasi peningkatan kapasitas tersebut di perlukan sebuah media aplikasi untuk mengukur keberhasilan implementasi dari program-program kerja pendidikan tinggi tersebut.

Program ini semua prosedur pelaksanaannya di atur berdasarkan peraturan pendidikan yang sudah ada. Dari penelitian ini dapat dirumusan suatu masalah yaitu bagaimana menentukan peningkatan kapasitas Pendidikan Tinggi secara berkelanjutan menuju pendidikan yang terdesentralisasi, bermutu, bersaing dan bertaraf internasional dan bagaimana memberikan pelayanan pendidikan yang maksimal, inovatif, tepat program kerja ,

efektif, transparan, akreditasi, evaluasi diri dan akuntabel?

Adapun penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kinerja Perguruan Tinggi UIN Sunan Ampel Surabaya dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat, dengan menyiapkan perangkat Rencana Tindak Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building Action Plan/CBAP*) yang diperoleh melalui analisis kebutuhan dan Melakukan implementasi pengembangan kapasitas untuk tahap petama serta evaluasi kegiatan pengembangan kapasitas.

METODE PENELITIAN

2.1 Langkah-langkah Penelitian

Metode yang dipergunakan dalam pengembangan dan peningkatan kapasitas akademik dan non akademik dalam pengumpulan data adalah:

2.1.1 Bagian I

Dilakukan *need assessment* untuk menghasilkan produk berupa daftar kebutuhan pengembangan kapasitas berkelanjutan, yang diperoleh melalui: analisis kebutuhan (*need assessment*) terhadap 3 fungsi utama UIN Sunan Ampel Surabaya, serta Penilaian diri Kelembagaan serta *Training Need Assessment* (TNA) merupakan metode yang akan dipergunakan dalam rangka menyusun Rencana Tindak Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building Action Plan/CBAP*). Penelitian ini dilakukan melalui 3 (tiga) tahap, yaitu: Menganalisis kebutuhan (*need assessment*) terhadap Pengembangan Kapasitas, proses penelusuran keutuhan dilakukan melalui metode (a) SWOT terhadap 3 Fungsi Utama UIN Sunan Ampel Surabaya (b) Penelusuran diri kelembagaan yang difasilitasi (*Facilitated Self Assessment*), dan Perangkat Pengkajian Kapasitas Organisasi (OCAT). Hasil identifikasi kebutuhan ini berupa seperangkat daftar kebutuhan yang diharapkan dari stakeholder UIN Sunan Ampel Surabaya. Cara yang digunakan melalui lokakarya, *Focus Group Discussion* (FGD).

2.1.2 Bagian 2

Pengembangan Model penyusunan Rencana Tindak Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building Action Plan/CBAP*). Kegiatan dilakukan dengan menyusun *longlist* dari hasil *need assessment*, pemrioritasn dan

dilanjutkan dengan penyusunan *shortlist*. Metode yang digunakan melalui lokakarya, dan *Focus Group Discussion* (FGD), dan angket.

2.1.3 Bagian 3

Implementasi dari CBAP yang telah tersusun dan evaluasi, dari CBAP sebagai sample pelaksanaan diwujudkan dalam kegiatan pengembangan kapasitas.

2.2 Pengumpulan Data

Pada tahap ini pengumpulan data dipandang sebagai kegiatan penelitian yang dapat dikerjakan orang kebanyakan. Hal ini dapat diamati ketika seorang peneliti melibatkan teman atau sejawatnya dalam penelitian yang dilakukan sebagai petugas pengumpul data.

Setiap kegiatan penelitian selalu mengupayakan data yang diperoleh sesuai (*valid*) dan terpercaya (*reliabel*). Data penelitian adalah semua informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Adapun teknik yang biasanya digunakan dalam sebuah penelitian adalah sebagai berikut :

a. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang paling banyak digunakan dalam penelitian survey. Alasannya ialah dengan penyebaran kuisisioner peneliti dapat menjangkau jumlah responden yang banyak dalam waktu yang cukup singkat. Selain itu, rangkaian pertanyaan dalam kuisisioner dapat disusun dengan teliti dan tenang dalam kamar kerja peneliti sehingga rumusan dan susunan pertanyaannya dapat mengikuti sistematika yang sesuai dengan masalah penelitian dan variable yang diteliti.

b. Studi Literatur

Studi Literatur ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dengan cara mengumpulkan data-data melalui buku-buku, literatur, paper, *journal*, surat kabar, daftar nilai, kartu hasil studi, transkrip, makalah dan sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

2.3 Tahap Preprocessing Data

Pada tahap ini memastikan data yang akan diolah adalah data yang baik, dengan melakukan pemilihan data yang lengkap dan mempunyai fitur-fitur yang lengkap agar proses

pengolahan data sesuai dengan metode yang nantinya digunakan. Tahapan data *preprocessing* terdiri dari pemilihan atribut, perhitungan nilai suport, dan standarisasi data.

2.4 Implementasi sistim

Pada tahap ini akan dilakukan pemilihan data yang akan digunakan, yaitu data nama, metode yang digunakan, nilai *support*, dan data pendukung lainnya. sehingga menghasilkan *output* dan hasil pengelompokan yang jelas.

2.4.1 Pembuatan Program

Tahap ini akan menghasilkan sebuah program sistem peningkatan akademik dan non akademik Pada tahap ini pula akan dilakukan pengelompokan data kerja organisasi sesuai dengan implementasi yang telah dirancang. Hasil yang telah diterapkan pada aplikasi akan menjalankan suatu fungsi modul-modul.

2.4.2 Tahap Uji Coba Program

Tahap selanjutnya adalah melakukan uji coba terhadap program yang dibangun untuk memvalidasi kebenaran dan keakuratan sistem yang diterapkan sebelumnya berdasarkan kebutuhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatkan dan mengembangkan kapasitas kinerja Perguruan Tinggi dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat, dengan menyiapkan perangkat Rencana Tindak Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building Action Plan/CBAP*) yang diperoleh melalui analisis kebutuhan. Melakukan implementasi pengembangan kapasitas untuk tahap petama serta evaluasi kegiatan pengembangan kapasitas.

Pelaksanaan pengembangan dan peningkatan kapasitas dilanjutkan sendiri oleh UIN Sunan Ampel Surabaya untuk tahap kedua, ketiga, keempat dan kelima berdasarkan pada CBAP yang sudah dibuat. Dampak dari penelitian ini menghasilkan seperangkat perubahan perilaku Perguruan Tinggi dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Secara khusus penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan pengembangan dan peningkatan kapasitas kinerja UIN Sunan Ampel Surabaya melalui penilaian diri baik

terhadap 3 fungsi utama UIN Sunan Ampel Surabaya maupun penilaian diri kelembagaan.

2. Menciptakan model pengembangan dan peningkatan kapasitas kinerja UIN Sunan Ampel Surabaya dengan membuat dokumen perencanaan program kerja.
3. Membuat contoh implementasi pengembangan dan peningkatan kapasitas UIN Sunan Ampel Surabaya.
4. Mengevaluasi efektifitas dari program peningkatan kapasitas setelah di implementasikan dengan perangkat aplikasi kegiatan.

3.1 Kerangka Peningkatan Kapasitas

Berdasarkan hasil survei, serta hasil kajian antar badan, dinas, kantor di lingkungan UIN Sunan Ampel Surabaya terdapat sejumlah permasalahan dan kebutuhan untuk melakukan pengembangan kapasitas yang berkelanjutan untuk desentralisasi. Secara umum permasalahan yang dihadapi UIN Sunan Ampel Surabaya dapat dilihat pada kondisi kelembagaan dan sumber daya manusia (SDM) yang ada sekarang.

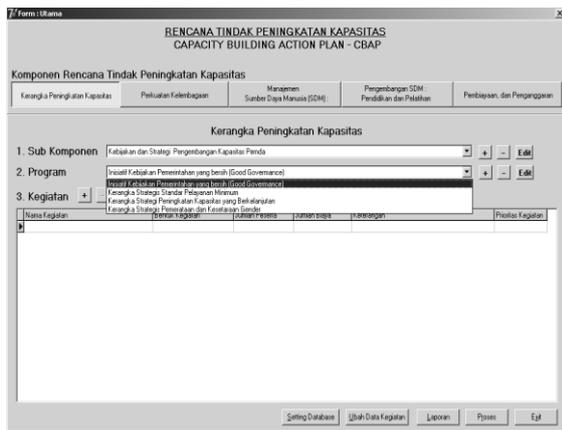
Upaya pemecahan terhadap permasalahan ini merupakan kebutuhan nyata yang harus dipenuhi oleh UIN Sunan Ampel Surabaya. Identifikasi permasalahan pokok dapat dilihat pada uraian berikut :

1. Kebijakan yang diambil kurang dapat mengakomodasi kebutuhan masyarakat.
2. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat kurang cepat dan kurang efisien, belum bersifat proaktif dan berkualitas.
3. Belum terciptanya persamaan hak dan kewajiban antara aparatur pria dan wanita dalam penyelenggaraan Pendidikan.
4. Belum adanya suatu sistem atau mekanisme pemantauan dan pengukuran kegiatan peningkatan kapasitas yang jelas dan terarah.

Terhadap permasalahan yang dihadapi tersebut perlu disusun rencana strategi sebagai berikut :

- a. Merumuskan kebijakan tentang lembaga pendidikan yang baik
- b. Menyusun Standar Pelayanan Minimum (SPM) yang jelas dan berkesinambungan, sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat dijamin baik mutu maupun cakupannya.

- c. Menyusun Kebijakan tentang Peningkatan Kapasitas Berkelanjutan
- d. Menyusun kebijakan tentang pengarusutamaan Gender
- e. Melakukan pemantauan, pengukuran, evaluasi, dan pelaporan kinerja, dengan terlebih dahulu menyusun sistem pemantauan, pengukuran, evaluasi, dan pelaporan kinerja



Gambar 1. Kerangka Peningkatan Kapasitas

3.2 Perkuatan kelembagaan

Berdasarkan hasil analisis SWOT dan Penelusuran Kelembagaan, maka diidentifikasi beberapa permasalahan pokok antara lain :

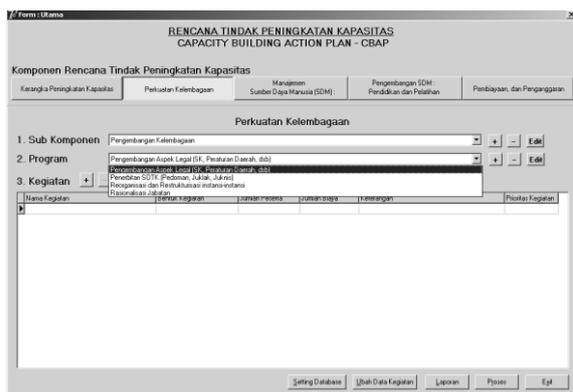
- 1. Struktur Kelembagaan pendidikan sebagaimana yang digambarkan masih belum memadai, ramping, luwes dan responsif seperti kondisi yang diinginkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang. Dari hasil analisis SWOT dan Penelusuran yang telah dilakukan pada saat penyusunan CB-AP diidentifikasi bahwa perangkat kelembagaan pendidikan saat ini masih belum sesuai dengan karakteristik dan potensi lokal. Selain itu, masih sering terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tupoksi oleh perangkat pendidikan. Hal ini mengindikasikan pula bahwa pedoman yang mengatur tentang kelembagaan pendidikan masih belum jelas.
- 2. Hal yang sama juga pada penyelenggaraan fungsi-fungsi lembaga lainnya, terutama yang terkait dengan fungsi SDM, Keuangan, Informasi, dan Sistem Pengelolaan Pembangunan pendidikan serta Administrasi Umum yang belum memiliki pedoman jelas dan terarah.
- 3. Praktek pengelolaan belanja pendidikan masih belum didasarkan pada suatu standar

yang jelas dan rasional, sehingga menyebabkan target pelayanan masyarakat cenderung dicapai secara tidak efisien atau tidak efektif.

- 4. Penyelenggaraan pendidikan masih belum di dukung oleh Sistem Informasi Manajemen yang memadai dan terpadu, terutama yang terkait dengan aspek kepegawaian, pengelolaan aset, manajemen keuangan, pengadaan barang dan jasa, serta sistem geografi.

Terhadap permasalahan yang dihadapi tersebut perlu disusun rencana strategi sebagai berikut :

- 1. Mengembangkan aspek legal yaitu penyusunan perangkat peraturan, petunjuk dan pedoman yang bisa memfasilitasi dan memberi kepastian dalam penyelenggaraan fungsi pendidikan terutama yang terkait dengan aspek Lembaga, Pengelolaan Keuangan, Pengembangan Aparatur, Pengelolaan Teknologi Informasi, Sistem Administrasi Umum, dan Sistem Pengelolaan Pembangunan mulai dari lingkup perencanaan, koordinasi sampai monitoring dan evaluasi.
- 2. Penerbitan STOK, Pedoman, dan Juklak/Juknis yang meliputi Struktur Organisasi dan Tata Kerja (STOK), serta Tugas Fungsi (TUSI) Satuan Kerja Perangkat pendidikan, dan Pengembangan Standar Analisa belanja (SAB).
- 3. Restrukturisasi Lembaga Pendidikan
- 4. Pengembangan Sistem Jaringan Intra/internet (Integrated MIS)
- 5. Pengembangan Sistem Informasi Aset
- 6. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Keuangan lembaga Pendidikan Terpadu
- 7. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
- 8. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Geografis
- 9. Pengembangan E-procurement Berbasis Web



Gambar 2. Perkuatan Kelembagaan

3.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme aparatur sebagaimana yang disebutkan dalam hasil survei, maka perlu didukung oleh adanya sistem manajemen kepegawaian lembaga UIN Sunan Ampel yang handal. Melihat gambaran tentang aparatur Pendidikan terlihat masih besarnya kesenjangan baik dari aspek kompetensi dan jenis kelamin serta penyebaran pegawai yang belum proporsional. Terkait dengan sistem manajemen kepegawaian, indikator yang digunakan untuk analisis antara lain pada masing-masing sub komponen yaitu; Manajemen Kepegawaian Sistem Diklat, dan Sistem Administrasi Kepegawaian. Hasil identifikasi terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia UIN Sunan Ampel Surabaya yang telah dilakukan pada awal penyusunan CB-AP, diidentifikasi beberapa permasalahan pokok antara lain :

1. Sistem Manajemen Kepegawaian terutama pada; Sistem Perencanaan dan Penerimaan Pegawai, Sistem Seleksi, Sistem Penilaian Individu, Sistem Penghargaan dan Sanksi, Pola Pengembangan Karir, Sistem Penggajian, dan Sistem Mutasi PNS belum sepenuhnya mengedepankan aspek kompetensi dan bias Gender
2. Belum adanya Sistem Pelacakan Pegawai (tracking system) untuk mendukung optimalitas kebijakan kepegawaian UIN Sunan Ampel
3. Belum memadainya Sistem Administrasi Kepegawaian untuk mendukung optimalitas kebijakan kepegawaian UIN Sunan Ampel
4. Pelaksanaan Diklat belum mencapai arah yang diinginkan yaitu peningkatan kemampuan dan profesionalisme aparatur UIN Sunan Ampel Surabaya dikarenakan

belum memadainya Sistem Kurikulum dan Materi Diklat, Sistem Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Diklat

Terhadap permasalahan yang dihadapi tersebut perlu disusun rencana strategi sebagai berikut:

1. Pengembangan Sistem Perencanaan Pegawai Berbasis Gender dan Kompetensi
2. Pengembangan sistem seleksi dan penempatan pegawai baru
3. Analisis Tugas dan Kompetensi Jabatan
4. Pengembangan Sistem Penggajian
5. Pengembangan Sistem Penilaian Individu
6. Pengembangan Sistem Penghargaan dan Sanksi
7. Pengembangan Pola Karir PNS Berbasis Gender dan Kompetensi
8. Pengembangan Sistem Perencanaan dan Analisa Kebutuhan Diklat Berbasis Kompetensi dan Gender
9. Pengembangan Sistem Analisa Evaluasi Dampak Diklat
10. Pengembangan Sistem Mutasi Pegawai
11. Pengembangan Sistem Pelacakan Pegawai (tracking system)
12. Pengembangan Sistem Administrasi Kepegawaian (Prosedur, Transaksi, Data, dst)
13. Pengembangan Sistem Kurikulum dan Materi Diklat
14. Penyusunan Pedoman Sistem Perencanaan Implementasi Diklat
15. Penyusunan Pedoman Pelaksanaan Diklat
16. Penyusunan Pedoman Evaluasi Diklat

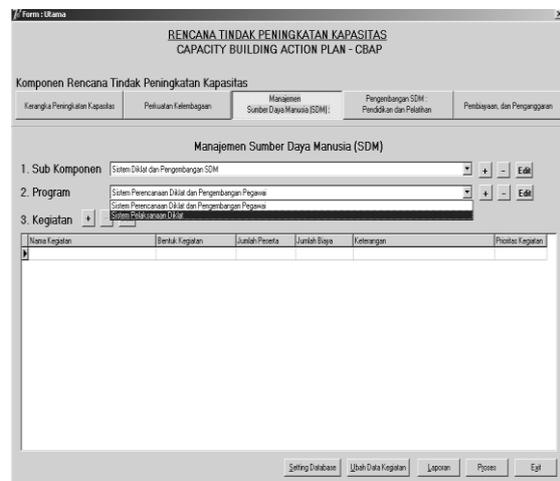
3.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM dilaksanakan setelah mengidentifikasi sejumlah permasalahan, isu, dan tantangan sebagaimana yang disebutkan pada hasil survei, serta analisis yang dilakukan pada awal penyusunan CB-AP. Dari analisis yang dilakukan diidentifikasi beberapa kesenjangan antara lain :

1. Belum adanya penelusuran kebutuhan pelatihan yang jelas baik jalur formal, posisi struktural, maupun fungsional.
2. Belum optimalnya pemahaman aparatur dalam pengelolaan pembangunan Lembaga UIN Sunan Ampel, mulai dari penentu kebijakan, perumus, sampai pelaksana kebijakan terutama yang terkait dengan aspek perencanaan pembangunan UIN Sunan Ampel.

3. Belum optimalnya pemahaman aparatur dari semua lini terhadap pelayanan publik, etika lembaga, manajemen SDM dan Organisasi, Manajemen Keuangan, Kesetaraan Gender, Penanggulangan Kemiskinan, Hubungan Masyarakat, Dan Lainnya
 4. Masih kurangnya pemahaman pimpinan tentang e-government sehingga belum mendukung terciptanya penyelenggaraan lembaga yang efisien dan efektif sesuai tuntutan lingkungan
 5. Masih kurangnya pemahaman aparatur disemua lini tentang penyusunan ketentuan hukum
 6. Masih kurangnya pemahaman staf tentang penggunaan komputer dan pemeliharannya sehingga sangat menghambat pelaksanaan tugas rutin
 7. Masih kurangnya pemahaman Satuan Pemegang Kas Satker dan Staf Pengawas Keuangan UIN Sunan Ampel tentang Sistem dan Prosedur Akuntansi sehingga menghambat penyelenggaraan lembaga pendidikan yang baik
 8. Masih kurangnya pemahaman aparatur terhadap Dukungan dan Promosi Investasi
 9. Masih kurangnya pemahaman aparatur terhadap Pengentasan Kemiskinan yang Berkelanjutan
- Terhadap permasalahan yang dihadapi tersebut perlu disusun rencana orientasi dan pelatihan yang terkait dengan :
- a. Pelaksanaan Training Needs Assesment (TNA), baik pada jalur formal, jabatan struktural, dan jabatan fungsional.
 - b. Perencanaan dan Pembangunan UIN Sunan Ampel Surabaya
 - c. Lembaga Pendidikan yang Baik, Pelayanan Publik, dan Akuntabilitas
 - d. Manajemen Keuangan
 - e. Manajemen Asset
 - f. Potensi Peningkatan Pendapatan UIN Sunan Ampel Surabaya
 - g. Pengembangan Organisasi
 - h. Manajemen dan Pengembangan SDM
 - i. Hubungan Masyarakat
 - j. Implementasi e-government
 - k. Formulasi Rentra
 - l. Manajemen Proyek
 - m. Pengembangan Ekonomi dan Potensi UIN Sunan Ampel Surabaya
 - n. Teknologi Informasi dan Komunikasi/MIS
 - o. Analisis Potensi UIN Sunan Ampel Surabaya

- p. Penyusunan Perundang-undangan UIN Sunan Ampel Surabaya
- q. Keterampilan Komputer dan Pengelolaan Informasi bagi Staff



Gambar 3. Manajemen SDM

KESIMPULAN

Dengan adanya penerapan sistem pelayanan akademik dan non akademik ini ternyata mampu memberikan inspirasi dan kontribusi yang baik bagi lembaga UIN Sunan Ampel Surabaya dalam rangka perbaikan dan pengelolaan kinerja dan pelayanannya pada mahasiswa dan masyarakat umum dengan mengetahui program-program kerja yang utama yang perlu di tingkatkan dan di kembangkan dalam peningkatan kapasitas kerjanya sehingga kedepannya semua aparatur dapat bekerja lebih efektif, efisien, terlatih dan lebih optimal dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Hal ini terlihat dalam penerapan sistem sebagai komponen stimulan dalam peningkatan kapasitas lembaga UIN Sunan Ampel menuju *World Class University*.

SARAN

Sistem peningkatan kapasitas akademik dan non akademik ini dapat ditambah fungsi-fungsinya supaya lebih lengkap sehingga dapat diaplikasikan dan digunakan untuk menyelesaikan bentuk-bentuk pekerjaan yang lebih kompleks di UIN sunan ampel Surabaya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih saya sampaikan pada teman-teman dosen atas saran dan masukannya terhadap penelitian ini baik berupa tulisan makalah, dan laporan penelitian, serta keluarga telah mendukung dan memberikan

masuk demi kesempurnaan makalah ini sehingga makalah ini menjadi berkualitas dan dapat dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Brown et.al. 2001. *Pengembangan kapasitas dalam organisasi sistem Civic Education di PTM*
- Connolly, Thomas and Begg, Carolyn. 2010. *Database Systems: A Practical Approach to Design, Implementation, and Management, Fifth Edition*. Pearson Education, Boston.
- Dennis, Alan; Wixom, Haley Barbara; & Tegarden, David. 2012. *Systems Analysis and Design with UML Version 2.0 : An Object-Oriented Approach*. Second Edition. United States of America : John Wiley & Sons, Inc.
- Fauziah. 2010. *Pengantar Teknologi Informasi*. Bandung. Muara Indah. Gie, Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta:Liberty.
- Fauzan dkk. 2015. *Sistem Administrasi Pengelolaan Arsip Surat Masuk Dan Surat Keluar Berbasis Web*. Indonesian Journal on Networking and Security, Volume 4, Nomor 3. Ponorogo Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- H.A.R. Tilaar. 2002. *Perubahan sosial dan Pendidikan Pengantar Pedagogik Transformatif untuk Indonesia*. Jakarta: Grasindo.
- Kristanto, Harianto. 2004. *Konsep Dan Perancangan Database*. Yogyakarta:Andi
- Ladjamudin, Albahra. 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Kadir, Abdul. 2014. *Pengenalan Sistem Informasi*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Kendall, E. Kenneth; & Kendall, E. Julie. 2011. *Systems Analysis and Design*. Eighth Edition. United States of America : Pearson Education Inc.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. 2012. *Management information systems: organization and technology in the networked enterprise (Sixth ed.)*.
- Mutyarini, K., Sembering, J. (2006). *Arsitektur Sistem Informasi untuk Institusi Perguruan Tinggi di Indonesia*, Prosiding KNTI&K. pp102- 107.
- Majelis Pendidikan Tinggi. 2002. *Buku Panduan Workshop Pengembangan Civic Education di PTM*. Yogyakarta:
- Munandir. 1987. *Rancangan Sistem Pengajaran*. Jakarta: Depdikbud. Ditjen Diktis. P2LPTK.
- Morrison,2001. *organisasi sehingga dapat merespon pada lingkungan yang mengalami perubahan secara terus-menerus* Jakarta: Grasindo
- Milen, 2001 *Pengembangan kapasitas terdiri dari fase-fase yang berkaitan secara erat satu sama lain walaupun tidak harus terjadi dalam urutan yang linier Civic Education di PTM*
- McLeod, Jr. Raymond; & P. Schell, George. 2007. *Management Information Systems*. Tenth Edition. New Jersey, United States of America : Pearson Prentice Hall.
- O'Brien, A. James and M. Marakas George, *Introduction to Information Systems*, 2010. McGraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue of the Americas, New York.
- Pressman, Roger S., 2010, *Software Engineering : A Practitioner's Approach*.
- Sutabri, Tata. 2004. *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Triloka, Joko (2007), *Pemodelan Arsitektur Enterprise untuk Mendukung Sistem Informasi Terintegrasi di Bidang Akademik Menggunakan Enterprise Architecture Planning (Studi Kasus : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta)*, Tesis Program Magister, Institut Teknologi Bandung.
- UNDP,1998. *Pengembangan kapasitas harus melingkupi tingkatan yang berbeda, seperti tingkatan individu, tingkatan kelembagaan(organisasi), dan tingkatan sistem. Civic Education di PTM*. Yogyakarta:
- Walter Dick & Lou Carey,L. 1990. *The Systematic Design of Intruction*. Glenview, Illinois: Scott, foresman and Company.
- Whitten, L. Jeffry; Bentley, D. Lonnie; & Dittman, C Kevin. 2004. *Systems Analysis & Design Methods*. Sixth Edition. New York, United States of America : The McGraw Hill Companies, Inc.