

# Analysis And Design Of Human Resources Information System (Sisdem) At The Office Of The Election Supervisory Agency Of South Sulawesi Province

**Abdul Mutalib**

Universitas Muhammadiyah Makassar

[abdulmutalib@unismuh.ac.id](mailto:abdulmutalib@unismuh.ac.id)

**Muh.Nur Rasyid**

Universitas Muhammadiyah Makassar

[muhnurasyid@unismuh.ac.id](mailto:muhnurasyid@unismuh.ac.id)

**Hery Haryadi Hafid**

Universitas Muhammadiyah Makassar

[heryharyadihafid@gmail.com](mailto:heryharyadihafid@gmail.com)

Article Info	Abstract
<p><i>Keywords:</i> Information system Design, Human Resources, Bawaslu</p>	<p><i>The purpose of this research is to find out about the design of human resource information systems in bawaslu of south sulawesi province. This type of qualitative research uses observation and interview data collection techniques. The data analysis technique is data reduction. The results showed that the analysis of employee training needs serves to classify what types of training are needed by employees in an institution. Given the one hand bawaslu which has a wide scope of work, namely in the south sulawesi province area, it has many employees who work and must understand different knowledge and skills by facing a place of supervision which also consists of various characteristics of people. With the HR design, it can provide convenience in the process of calculating employee performance and assist the HR departement in evaluating the performance of employees within the organization as well as employee transfer statistics.</i></p>
Article Info	Abstrak
<p>Kata kunci: Desain Sistem Informasi, Sumber Daya Manusia, Bawaslu</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang desain sistem informasi sumber daya manusia yang ada di Bawaslu Provinsi Sul-sel. Jenis penelitian kualitatif dengan tehnik pengumpulan data observasi, wawancara. Dan dokumentasi Tehnik analisis data yaitu Data Reduction (Reduksi Data). Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisa kebutuhan pelatihan pegawai berfungsi untuk mengelompokkan jenis pelatihan apa yang dibutuhkan oleh pegawai dalam suatu instansi. Mengingat di satu sisi Bawaslu yang memiliki ruang lingkup kerja yang luas yakni pada wilayah Provinsi Sulawesi Selatan memiliki banyak pegawai yang bekerja dan harus memahami pengetahuan dan keterampilan yang berbeda-beda dengan menghadapi tempat pengawasan yang juga terdiri dari berbagai karakter orang. Dengan adanya desain SDM dapat memberikan kemudahan dalam proses perhitungan prestasi pegawai dan membantu bagian SDM dalam mengevaluasi kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi serta statistik perpindahan pegawai</p>

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia telah menjadi suatu faktor yang sangat mendasar dalam perkembangan suatu organisasi. posisi sumber daya manusia dalam perusahaan tidak lagi hanya sebagai tenaga kerja melainkan sudah dianggap sebagai aset strategis suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang menjadi tumpuan perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan pengajuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki sumber daya

manusia yang kuat dan unggul akan dapat menguasai persaingan dan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya, perusahaan dengan sumber daya manusia yang lemah menyebabkan perusahaan tidak berjalan dengan baik dan gagal mencapai target. Untuk memperoleh SDM yang unggul, perusahaan perlu mengatur sumber daya manusia secara teratur dengan suatu manajemen yang baik dan modern. Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju saat ini tidak dapat dipungkiri sangat mempengaruhi setiap

kegiatan perusahaan. kebutuhan akan informasi yang cepat dan efisien menjadi suatu hal yang sangat diutamakan dalam segala aspek manajemen perusahaan. hal ini menyebabkan perkembangan teknologi informasi mempunyai peran yang sangat besar dalam hal yang berkaitan dengan penyampaian informasi tersebut. System informasi sebagai suatu bentuk teknologi informasi yang dirancang dengan baik dapat sangat membantu perusahaan dalam mendapatkan informasi yang akurat, tepat waktu, dan relevan dalam penyajiannya.

Sistem informasi adalah seperangkat prosedur yang terorganisasi dengan sistematis yang jika dilaksanakan akan menyediakan informasi yang dimanfaatkan dalam proses. Sistem informasi merupakan komponen-komponen yang saling berhubungan dan bekerjasama untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi tersebut untuk mendukung proses pengambilan keputusan, pengembangan, dan pengendalian. Pengelolaan sumber daya manusia tergantung pada informasi. Manajer-manajer dan departemen sumber daya manusia membutuhkan informasi rinci yang sangat besar. Kualitas keputusan-keputusan sumber daya manusia semakin tergantung pada kualitas masukan-masukan informasi. Berbagai manfaat akan di dapat dari perkembangan sistem informasi yang ada di perusahaan seperti penghematan waktu (*time saving*), penghematan biaya (*cost saving*), peningkatan efektivitas (*effectiveness*), pengembangan teknologi (*technology development*), dan pengembangan personal (*staff development*)".

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) adalah sistem informasi untuk mendukung kegiatan-kegiatan manajer di fungsi sumber daya manusia. Tiap perusahaan memiliki suatu sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data tersebut jadi informasi dan melaporkan informasi itu kepada pemakai. Keputusan-keputusan SDM yang sehat salah satunya adalah didasari pada

tersedianya informasi SDM yang baik dan berkualitas. Perolehan dan pencarian informasi tersebut sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan karena informasi sebagai sumber evaluasi terhadap perkembangan organisasi, institusi, perusahaan dan departemen.

Organisasi pengawas pemilihan umum (pemilu) baru muncul pada pemilu 1982, walaupun pemilu pertama di Indonesia sudah di laksanakan pada tahun 1955. Pembentukan panwaslak pemilu pada pemilu 1982 dilatari oleh protes-protes banyaknya pelanggaran dan manipulasi penghitungan suara yang dilakukan oleh para petugas pemilu pada pemilu 1971. Karena pelanggaran dan kecurangan pemilu yang terjadi pada pemilu 1977 jauh lebih masif. Protes-protes ini lantas direspon pemerintah dan DPR yang didominasi Golkar dan ABRI. Akhirnya muncul gagasan memperbaiki undang-undang yang bertujuan meningkatkan kualitas pemilu 1982. Pada pemilu 1982 pemerintah mengintroduksi adanya badan baru yang akan terlibat dalam urusan pemilu untuk mendampingi lembaga pemilihan umum (LPU). Badan baru ini bernama panitia pengawas pelaksanaan pemilihan umum (panwaslak pemilu) yang bertugas mengawasi pelaksanaan pemilu.

Dengan struktur, fungsi, dan mekanisme kerja yang baru, pengawas pemilu tetap diaktifkan untuk pemilu 1999. Namanya di ubah dari panitia pengawas pemilihan umum (panwaslak pemilu) menjadi panitia pengawas pemilihan umum (panwaslu). Perubahan terhadap pengawas pemilu baru dilakukan lewat UU. No.12/2003. UU ini menegaskan untuk melakukan pengawasan pemilu, dibentuk panitia pengawas pemilu, panitia pengawas pemilu provinsi, panitia pengawas pemilu kabupaten/kota, dan panitia pengawas pemilu kecamatan.

Selanjutnya kelembagaan pengawas pemilu dikuatkan melalui undang-undang nomor 22 tahun 2007 tentang penyelenggara pemilu dengan dibentuk sebuah lembaga yang dinamakan badan pengawas pemilihan umum (Bawaslu). Adapun lingkup pengawasan

bawaslu yakni terkait kepatuhan KPU sebagai penyelenggara pemilu dan pilkada. Dalam perjalanannya bawaslu mengalami penguatan secara bertahap, pertama melalui undang-undang No.12 tahun 2003, undang-undang ini mengamanatkan pembentukan lembaga ad hoc yang terlepas dari struktur kelembagaan KPU yang bertugas untuk melaksanakan pengawasan pemilu. Kedua melalui undang-undang No.22 tahun 2007, dalam undang-undang ini pengawas pemilu ditingkat pusat dipermanenkan menjadi badan pengawas pemilu (bawaslu). Ketiga melalui undang-undang No.15 tahun 2011 dalam undang-undang ini kelembagaan bawaslu kembali diperkuat dengan dipermanenkannya panitia pengawas pemilu ditingkat provinsi menjadi bawaslu provinsi.

Keempat undang-undang No.7 tahun 2017, undang-undang ini memberikan kewenangan yang besar dan signifikan. Secara kelembagaan, panitia pengawas pemilu ditingkat kabupaten/kota dipermanenkan menjadi bawaslu kabupaten/kota. Bawaslu sebagai lembaga pengawas pemilu diberi kewenangan yang cukup kuat yakni sebagai lembaga yang memiliki kewenangan untuk menerima, memeriksa, mengkaji dan memutus pelanggaran administrasi pemilu melalui proses mediasi maupun sidang adjudikasi. Bawaslu bukan hanya sebagai lembaga pengawas tetapi juga lembaga peradilan dalam penegakan hukum penyelesaian pelanggaran administrasi pemilu.

Bawaslu Provinsi Sulawesi Selatan periode 2017-2022 terdiri dari tiga komisioner, yakni HL Arumahi, Azry Yusuf dan Fatmawati. Pada pertengahan 2018, keanggotaan bawaslu Sulawesi selatan ditambah empat orang, sesuai dengan amanat undang-undang nomor 7 tahun 2017 tentang pemilu. Empat komisioner itu adalah Adnan Jamal (divisi hukum), Amrayadi (divisi pengawasan), Asradi (divisi sengketa), dan Hasmaniar Bachrun (divisi kelembagaan) dan Saiful Jihad (divisi humas dan hubungan antar lembaga).

Analisis dan Desain suatu SISDM yang baik, tepat dan sesuai dengan kebutuhan sangat diperlukan untuk menciptakan system manajemen SDM yang baik pula. dengan diterapkannya SISDM dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dikantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan, selain dapat merekam dan memberikan informasi data kepegawaian dengan lengkap, cepat, dan efisien, juga dapat berfungsi sebagai alat yang dapat membantu pengambilan keputusan manajerial untuk kegiatan penilaian dan seleksi pekerja baru.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi. Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam suatu organisasi (*the right man on the right place*) seperti yang disyaratkan pada suatu lembaga atau organisasi hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan, sejalan dengan proses pendidikan itu, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini dapat memiliki tempat yang khusus dalam organisasi pendidikan (Marlina, 2015).

Manajemen sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan istilah human resource management (HRM) adalah serangkaian proses mulai dari perencanaan hingga pengembangan yang dibuat untuk menangani hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan secara lebih optimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai (Wardani, 2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Almasari, 2016)

Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2017) Berdasarkan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia maka dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan pengelolaan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penayagunaan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh Individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai rujukan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, menegembangkan

para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Sunyoto (2012:1) manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Hariandja (2012:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia (karyawan/tenaga kerja) baik dalam perusahaan maupun lembaga lainnya sehingga dapat difungsikan secara efektif dan efisien sehingga tercipta tenaga kerja yang berkualitas

## 2.2 Analisis dan Desain Sistem Informasi

Analisis sistem dan desain dapat didefinisikan sebagai penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh, kedalam bagian bagian komponennya, dengan maksud untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan permasalahan, kesempatan hambatan, yang terjadi dan kebutuhan yang diharapkan, sehingga dapat diusulkan perbaikannya, analisis sistem juga dapat diartikan sebagai kegiatan mempelajari dengan seksama sistem guna mengetahui masalah-masalah yang di hadapi sistem, peluang peluang (*opportunity*), adalah jalan keluar pemecahan masalah (*alternative*) dengan memperhatikan sumber daya organisasi yang tersedia (*available*) tahapan analisis sistem dilakukan setelah tahapan perencanaan sistem dan sebelum tahapan desain Sistem (Haryanto, 2015).

Analisis sistem dapat di definisikan sebagai tahapan paling awal dari pengembangan sistem yang menjadi fondasi menentukan keberhasilan sistem informasi yang dihasilkan nantinya, analisis Sistem adalah sebuah istilah yang secara kolektif mendeskripsikan fase-fase awal (Kubais, 2017). Analisis sistem dan desain merupakan langkah awal dalam pengembangan sistem untuk menentukan kebutuhan, permasalahan yang dapat diatasi dari adanya sebuah sistem yang akan dibangun, dan sistem seperti apa yang akan dibuat. (Adiguna, 2018).

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Metode Analisis Data

Menurut basrowi dan suwandi dalam buku memahami penelitian kualitatif (2011:hm 209-210), analisis data kualitatif dikemukakan oleh miles dan huberman pada prinsipnya analisis kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data, menurut miles dan huberman (1992) teknik analisis data mencakup tiga tahapan yaitu :

##### 1 Data Reduction (Reduksi Data)

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemutusan perhatian ,pengabstrasikan dan pentransformasian data kasar dari lapangan, proses ini berlangsung selama penelitian dari awal hingga akhir penelitian, produk dari reduksi data adalah berupa ringkasan dari catatan.

2 Pada proses ini penulis melakukan pengumpulan data melalui proses awal yaitu melaukan observasi kelapangan, wawancara dan berbagai dokumen berdasarkan kategorisasi yang sesuai dengan masalah penelitian kemudian dikembangkan penajaman data melalui pencarian data selanjutnya.

##### 3 Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif, penyajian data biasa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

4 Penarikan kesimpulan Atau Verivikasi Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan.

5 Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif hipotesis atau teori.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Pembahasan

Tahapan perancangan sistem selanjutnya adalah perancangan output dalam bentuk laporan maupun printout dari form yang telah dibuat. Form yang dapat dicetak adalah form jadwal pegawai, form catatan hasil pelatihan, dan form pemindahan. Sementara output laporan yang dihasilkan adalah laporan pengajuan pelatihan, laporan hasil pelatihan, laporan pemindahan. Form jadwal pelatihan adalah form yang menampilkan rencana jadwal pelatihan yang ditujukan untuk pegawai sebagai info kapan dilakukan pelatihan.

Tampilan form dibawah ini merupakan form yang pertama kali muncul saat memulai program sistem informasi Sumber daya manusia yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan. Menu sistem informasi sumber daya manusia yang didesain pada desain aplikasi akan menyajikan hasil pencapaian dari hasil pelatihan. Form ini digunakan untuk memasukan hasil pelatihan yang telah dilakukan oleh pegawai yang selanjutnya akan dapat diakses untuk melihat data-data pegawai yang tergabung pada tiap-tiap bidang kerja di Bawaslu. Selanjutnya hasilnya tersebut dapat menjadi pertimbangan dalam melakukan pemindahan karyawan

dikemudian hari jika diperlukan. Setiap 1 periode, bagian personalia akan melakukan penilaian kepada setiap pegawai. Tujuan penilaian ini akan membantu dalam proses pertimbangan oleh pimpinan SDM jika akan melakukan proses pemindahan terhadap salah satu pegawai. Dengan dikombinasi dengan hasil penilaian pelatihan yang dilakukan oleh pegawai tersebut, diharapkan proses pemindahan dapat dilakukan dengan lebih bijak.

Sistem informasi, pelatihan dan pemindahan ini menggunakan arsitektur basis data tunggal, karena computer yang digunakan dalam instansi tidak terhubung dengan jaringan dan basis data tersebut hanya digunakan untuk sistem tersebut. Platform basis data tersebut menggunakan MySQL dimana basis data tersebut ringan dan banyak digunakan oleh pengembang aplikasi sehingga banyak dukungan yang diberikan dalam sistem yang menggunakan database tersebut. Hal ini juga dinyatakan dalam penelitian Dian permatasari (2018) dengan hasil penelitian bahwa Pada sistem yang sedang berjalan belum menggunakan aplikasi khusus berbasis komputerisasi dan berdatabase, dokumen masih dilakukan secara konvensional, dicatat kemudian disimpan oleh petugas tertentu. Sehingga diperlukan sebuah perancangan untuk membuat sistem yang lebih baik lagi.

Sistem informasi yang didesain pada hasil penelitian menunjukkan adanya sistem informasi SDM yang dapat diperoleh dari beberapa tahapan. dimana dalam setiap tahapan pegawai akan ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dicapainya selama pelatihan.

Adapun pembagian tugas Divisi Organisasi dan SDM sebagaimana dimaksud mengkoordinasikan fungsi sebagai:

1. Pembentukan Panwaslu Kecamatan;
2. Pendidikan dan pelatihan bagi Panwaslu Kecamatan;
3. Pembinaan Panwaslu Kecamatan;
4. Penyiapan laporan kegiatan Divisi Organisasi dan SDM; dan

5. Penyampaian Laporan Hasil Pengawasan Tahapan dan Laporan Akhir Panwaslu Kabupaten kepada Bawaslu Provinsi.

Keseluruhan tugas dari pengelolaan yang dilakukan SDM dan kompetensinya telah dilakukan sesuai pekerjaan dan bidang yang dibidangi pegawai. Selanjutnya sistem informasi sumber daya manusianya dapat dilihat jalur-jalur yang terstruktur dan sistematis, sehingga pegawai yang menempati posisi-posisi dalam pelaksanaan pengawasan pemilu benar-benar memahami dan mengetahui tupoksinya.

## 5. PENUTUP

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Analisis dan Desain Sistem Informasi Sumber Daya Manusia pada Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Analisa kebutuhan pelatihan pegawai berfungsi untuk mengelompokkan jenis pelatihan apa yang dibutuhkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan. Mengingat di satu sisi Bawaslu yang memiliki ruang lingkup kerja yang luas yakni pada wilayah Provinsi Sulawesi Selatan memiliki banyak pegawai yang bekerja dan harus memahami pengetahuan dan keterampilan yang berbeda-beda dengan menghadapi tempat pengawasan yang juga terdiri dari berbagai karakter orang. Analisa kebutuhan pelatihan pegawai tidak bisa dilakukan terburu-buru tanpa suatu pertimbangan yang matang karena pelatihan terhadap pegawai istilahnya ada kinerja yang akan diuntungkan pula Kembali ke bawaslu itu sendiri. Maka dari itu perlu dilakukan analisis terlebih dahulu untuk mengetahui jenis pelatihan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Banyak hal yang harus dipertimbangkan dalam melakukan analisa kebutuhan pelatihan pegawai.

2. Dengan adanya desain SDM dapat memberikan kemudahan dalam proses perhitungan prestasi pegawai dan membantu bagian SDM dalam mengevaluasi kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi serta statistik perpindahan pegawai. Sehingga dapat melihat laporan-laporan tersebut secara cepat dan tepat ketika dibutuhkan. Tampilan form dibawah ini merupakan form yang pertama kali muncul saat memulai program sistem informasi Sumber daya manusia yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan. Menu sistem informasi sumber daya manusia yang didesain pada desain aplikasi akan menyajikan hasil pencapaian dari hasil pelatihan. Form ini digunakan untuk memasukkan hasil pelatihan yang telah dilakukan oleh pegawai yang selanjutnya akan dapat diakses untuk melihat data-data pegawai yang tergabung pada tiap-tiap bidang kerja di Bawaslu.

## 5.2 Saran

1. Sistem aplikasi yang diterapkan, hendaknya diadakan pelatihan terlebih dahulu untuk pegawai yang memiliki kewenangan menjalankan atau menggunakan program aplikasi.
2. Untuk memaksimalkan kinerja aplikasi ini sebaiknya aplikasi pelatihan dan pengembangan dihubungkan juga dengan aplikasi perekrutan pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus, N., Michelle, W., & Dkk. (2018). Audit Sistem Informasi Sumber Daya manusia Pada Perusahaan Elektronika Di Surabaya . *Jurnal Infra*.
- Alhamid , T., & Anufia Budur . (2019). Instrument Pengumpulan Data Ekonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam negri STAIN Sorong . *e-journal*.
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh sistem informasi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di Cihanjung Inti Teknik Cimahi. *Jurnal Vol. IV No.1*.

- Febrianto, N., & Rosyidi, A. (2015). pengembangan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia di PT Marintara Heron Jaya Cilegoh. *Jurnal Vol IV*.
- Heryanto, Aoliya, & dkk. (2015). Rancangan Sistem Informasi Pengadaan Barang Pada Koperasi Karyawan Aqua Group Dengan Metodologi Berorientasi Obyek. *e- journal*.
- Husain, & Abdullah. (2017). peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Warta Edisi : 51*.
- Lasmaya, S. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Dya Manusia Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol.10 No. 1*.
- Muhammad , y., Budi, P., & Pristiyono. (2020). Investigasi dampak Penerapan SISDM Pada Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Krisma Beach Hotel 1 Pangandaran. *Jurnal Of Appied Business Administration*.
- Putra, A. S., Permatasari, D., & Dkk. (2018). Perancangan Sistem Informasi SDM Berprestasi Pada SD Global Surya . *Jurnal Seminar Nasional teknologi dan Bisnis*.
- Sondak , H., Tarore, N., & Dkk. (2019). Faktor Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Sulawesi Selatan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi . *e-Journal* .
- Supriajat. (2016). Sistem Informasi Manajemen Dan Pengaruh MSDM (Sekolah Tinggi Ilmu & Ekonomi). *e- journal*.
- Wardani, N. K., & Aziz, M. T. (2018). Syistem informasi sumber daya manusia berbasis Web ( Studi Kasus PT. Klik Teknologi Indonesia) . *Jurnal Techno Nusa Mandiri Vol. 15 No.12*.
- Wing , W. W., Bakkah, R., & Dkk. (2016). Analisis faktor Determinan Penggunaan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Dan Implikasinya Terhadap Reformasi Birokrasi Pada BPK RI. *Jurnal Informatika Vol.10 No.1*.