BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Sistem Informasi

2.1.1. Pengertian Sistem

Istilah "Sistem" sekarang ini banyak dipakai, konsep-konsep yang berhubungan dengan sistem telah diterapkan dalam berbagai rancangan sistem terhadap pemecahan masalah dan manajemen. Sebuah sistem terdiri atas bagian-bagian yang bergabung untuk satu tujuan. Model dasarnya adalah masukan, pengolahan dan keluaran.

Menurut Andi Kristanto (2003), Sistem adalah jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan suatu sasaran tertentu. Sistem dapat diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen atau variabel-variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu.

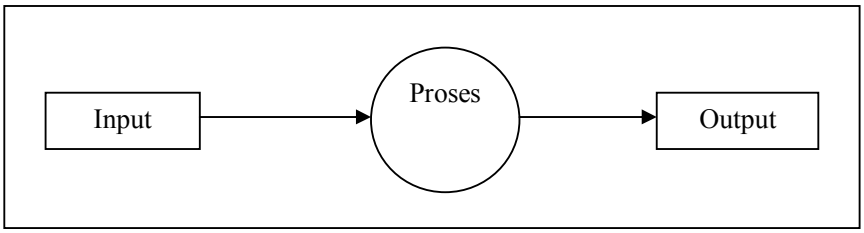
Suatu sistem dibuat untuk menangani suatu yang berulang kali atau yang secara rutin terjadi. Pendekatan sistem merupakan suatu filsafat atau persepsi tentang struktur yang mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dan operasi-operasi dalam suatu oerganisasi dengan cara yang efisien dan yang paling baik. Suatu sistem dapat dirumuskan sebagai setiap kumpulan komponen atau subsistem yang dirancang untuk mencapai suatu tujuan. Keberhasilan komponen-komponen yang dipertimbangkan secara bersama sebagai suatu sistem mungkin jauh lebih besar

dari pada jumlah keberhasilan setiap komponen yang dipertimbangkan secara terpisah.

Atmosudirdjo menyatakan bahwa suatu sistem terdiri atas objek-objek, atau unsur-unsur, atau komponen-komponen yang berkaitan dan berhubungan satu sama lainnya sedemikian rupa sehingga unsur-unsur tersebut merupakan suatu kesatuan pemrosesan atau pengelolaan yang tertentu.

1. Bentuk Umum Sistem

Bentuk umum sistem dari suatu sistem terdiri atas masukan (Input), proses dan keluaran (Output), dalam bentuk umum sistem ini terdapat satu atau lebih masukan yang akan diproses dan akan menghasilkan suatu keluaran.

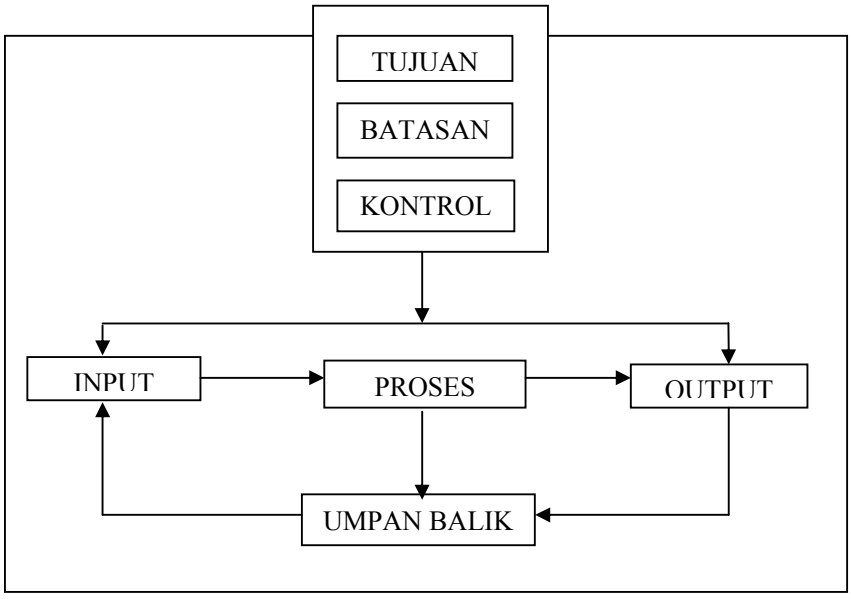


Gambar 2.1. Bentuk Umum Sistem

[Sumber : Hartono, Jogiyanto, 1989, *Analisis dan Disain***, ANDI, Yogyakarta]**

2. Elemen-elemen Sistem

Elemen sistem yang terdapat dalam sistem meliputi : tujuan sistem, batasan sistem, kontrol sistem, input, proses, output, dan umpan balik. Hubungan antara elemen-elemen dalam sistem dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2.2. Elemen-elemen Sistem

[**Sumber : Andi Kristanto, 2003,** *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya***, GAVA MEDIA Yogyakarta]**

Dari gambar diatas, bisa dijelaskan sebagai berikut : Tujuan, batasan dan kontrol sistem akan berpengaruh pada input, proses dan output. Input yang masuk dalam sistem akan diproses dan diolah sehingga menghasilkan *output*. *Output* tersebut akan di analisa dan akan nenjadi umpan balik bagi si penerima dan dari umpan balik ini akan muncul segala macam pertimbangan untuk input selanjutnya, dan siklus ini akan berlanjut dan berkembang sesuai dengan permasalahan yang ada.

a. Tujuan Sistem

Tujuan sistem merupakan tujuan dari sistem yang dibuat tersebut, tujuan sistem dapat berupa tujuan organisasi, kebutuhan organisasi, permasalahan yang

ada dalam suatu organisasi maupun uruta prosedur untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Batasan Sistem

Batasan sistem merupakan sesuatu yang membatasi sistem dalam mencapai tujuan sistem. Batasan sistem dapat berupa peraturan-peraturan yang ada dalam suatu organisasi, biaya-biaya yang dikeluarkan, orang-orang yang ada dalam suatu organisasi, fasilitas baik itu sarana dan prasarana maupun batasan yang lain.

c. Kontrol Sistem

Kontrol atau pengawasan sistem merupakan pengawasan terhadap pelaksanaan pencapaian tujuan dari sistem tersebut. Kontrol sistem dapat berupa kontrol terdapat masukan data (*input*), kontrol terhadap keluaran data (*output*), kontrol terhadap pengolahan data, kontrol terhadap umpan balik dan sebagainya.

d. Input

Input merupakan elemen dari sistem yang bertugas untuk menerima seluruh masukan data, dimana masukan tersebut dapat berupa jenis data, frekuensi pemasukan data dan sebagainya.

e. Proses

Proses merupakan elemen dari sistem yang bertugas untuk mengolah atau memproses seluruh masukan data menjadi suatu informasi yang lebih berguna. Misalnya sistem produksi akan mengolah bahan baku yang berupa bahan mentah menjadi bahan jadi yang siap untuk digunakan.

f. Ouput

Output merupakan hasil dari input yang telah diproses oleh bagian pengolah dan merupakan tujuan akhir sistem. Output ini bisa berupa laporan grafik, diagram batang dan sebagainya.

g. Umpan Balik

Umpan Balik merupakan elemen dalam sistem yang bertugas mengevaluasi bagian dari ouput yang dikeluarkan, dimana elemen ini sangat penting demi kemajuan sebuah sistem. Umpan balik ini dapat berupa perbaikan sistem, pemeliharaan sistem, dan sebagainya.

3. Klasifikasi Sistem

Menurut Azhar Susanto (2004:27) Dari berbagai sudut pandang, sistem dapat diklasifikasikan menjadi beberapa bagian :

a. Sistem abstrak dan sistem fisik

Sistem abstrak merupakan sistem yang tidak bisa dilihat secara mata biasa dan biasanya sistem ini berupa pemikiran atau ide-ide. Contoh dari sistem abstrak ini adalah filsafat. Sistem fisik merupakan sistem yang bisa dilihat secara mata biasa dan biasanya sering digunakan oleh manusia. Contoh dari sistem fisik ini adalah sistem akuntansi, sistem komputer dan lainnya.

b. Sistem alamiah dan sistem buatan

Sistem alamiah merupakan sistem yang terjadi karena pengaruh alam. Misalnya sistem rotasi bumi, sistem gravitasi dan sebagainya. Sistem buatan

merupakan sistem yang dirancang dan dibuat oleh manusia. Misalnya sistem pengolahan gaji.

c. Sistem tertutup dan sistem terbuka

Sistem tertutup merupakan sistem yang tidak terhubung dengan bagian luar sistem dan biasanya tidak terpengaruh oleh kondisi luar sistem. Sedangkan sistem terbuka merupakan sistem yang berhubungan dengan bagian luar sistem.

2.1.2. Pengertian Informasi

Menurut Andi Kristanto (2003) informasi adalah suatu kumpulan data yanf diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerima. Tanpa suatu informasi, suatu sistem tidak akan berjalan dengan lancar dan akhirnya bisa mati. Suatu organisasi tanpa adanya suatu informasi maka organisasi tersebut tidak bisa berjalan dan tidak bisa beropersi. Dengan kata lain sumber informasi adalah data. Data menggambarkan suatu kejadian yang sedang terjadi, dimana data tersebut akan diolah dan diterapkan didalam sistem menjadi input yang berguna dalam suatu sistem.

Secara rinci definisi data adalah sebagai berikut:

a. Data adalah pengambaran dari sesuatu dan kejadian yang kita hadapi.

b. Data bisnis adalah penggambaran dari suatu organisasi tentang sesuatu (*resource*) dan kejadian (*transactions*) yang terjadi.

c. Data adlah kenyataan yang mengambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan nyata.

d. Data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya.

e. Sesuatu yang nyata atau setengah nyata yang dapat mengurangi derajat ketidakpastian tentang suatu keadaan atau kejadian.

2.1.3. Pengertian Sistem Informasi

Sebuah sistem informasi merupakan kumpulan dari perangkat keras dan perangkat lunak komputer serta perangkat manusia yang akan mengolah data menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak tersebut. Selain itu data juga memegang peranan yang penting dalam sistem informasi dapat berupa formulir-formulir, prosedur-prosedur dan bentuk data lainnya. Sistem informasi dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Sistem informasi adalah suatu sistem yang dibuat oleh manusia yang terdiri dari komponen-komponen dalam organisasi untuk mencapai tujuan yaitu menyajikan informasi.

2. Sistem informasi adalah sekumpulan prosedur organisasi yang pada saat dilaksanakan akan memberikan informasi bagi pengambil keputusan untuk mengendalikan organisasi.

3. Sistem informasi adalah suatu sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Menurut sutabri (2004) sistem informasi adalah suatu sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiata strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Sistem informasi terdiri dari komponen-komponen yang disebut dengan istilah blok bangunan (*building Block*), yang terdiri dari blok masukan, blok model, blok keluaran, blok teknologi, dan blok basis data. Sebagai suatu sistem, kelima blok tersebut saling berinteraksi satu dengan yang lain membentuk satu kesatuan untuk mencapai sasaran.

a. Blok masukan (*input blok*)

   Input mewakili data yang masuk kedalam sistem informasi. Yang dimaksud dengan input disini termasuk metode dan media untuk menangkap data yang akan dimasukkan, yang dapat berupa dokumen-dokumen besar.

b. Blok model (*model blok*)

   Blok ini terdiri dari kombinasi prosedur, logika dan model matematik yang akan memanipulasi data input dan data yang tersimpan di basis data dengan cara yang sudah tertentu untuk menghasilkan keluaran yang diinginkan.

c. Blok keluaran (*output blok*)

   Produk dari sistem informasi adalah keluaran yang merupakan sistem informasi yang berkualitas dan dokumentasi yang berguna untuk semua tingkatan manajemen serta semua pemakai sistem.

d. Blok teknologi (*technology blok*)

Teknologi merupakan *tool box* dalam sistem informasi. Teknologi digunakan untuk menerima input, menjalankan model, menyimpan dan mengakses data, menghasilkan dan mengirimkan keluaran dan membantu pengendalian dari sistem secara keseluruhan. Teknologi terdiri dari tiga (tiga) bagian utama yaitu Teknisi (*brainware*), perangkat lunak (*software*), dan perangkat keras (*hardware*).

e. Blok basisdata (*database blok*)

Basis data (*database*) merupakan kumpulan data yang saling berkaitan dan berhubungan satu dengan yang lainnya.

2.2. Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen merupakan suatu kesatuan dari berbagai proses yang tercakup dalam suatu prosedur, dari suatu sistem yang berjalan atau sistem yang berlaku dan output / keluaran yang dihasilkan dapat menjadi informasi yang benar dan akurat apabila proses yang dilaksanakan sudah merupakan proses yang benar dibutuhkan sebagai nilai ataupun data untuk mencapai suatu titik / target tertentu. Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen (SIM) memiliki peranan yang strategis dan merupakan bagian tidak terpisahkan dalam proses penetapan suatu keputusan atau kebijaksanaan pada berbagai kepentingan, seperti halnya dalam pengelolaan air bersih maupun penanganan sektor persampahan / penyehatan lingkungan di daerah kabupaten kota maupun kota.

Pentingnya Sistem Informasi Manajemen (SIM) telah sejak lama diapresiasikan pada banyak pertemuan dan telah beberapa perangkat Sistem Informasi Manajemen (SIM) dihasilkan dan digunakan. Namun dalam demikian dalam kurun waktu terakhir ini, yang mengarah kepada indikasi yang memprihatinkan. Pada umumnya terdapat penurunan perhatian untuk secara konsisten menempatkan Sistem Informasi Manajemen (SIM) sebagai salah satu perangkat vital dalam mendukung penetapan suatu keputusan dan kebikajsanaan, yang lebih cenderung sebagai pelengkap untuk memenuhi kewajiban.

2.2.1. Pengertian Sistem Informasi Manajemen Perusahaan Air Minum (SIMPAM)

Menurut Dinas Tata Ruang dan Pemukiman Provinsi Jawa Barat (2004):

”Sistem Manajemen Perusahaan Air Minum (SIMPAM) adalah sebuah sistem yang digunakan untuk memberikan penilaian kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), sehingga dapat meningkatkan motivasi manajemen untuk melakukan penyempurnaan sehingga dapat dicapai hasil penilaian yng optimal melalui cara kerja yang efektif”.

Pembangunan prasarana dan sarana kota cenderung mengalami peningkatan seiring dengan bertambahnya usia kota, salah satu dampak yang terasa akibat peningkatan adalah bertambahnya tingkat kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang lebih tinggi bagi dari segi kualitas maupun kuantitas. Pemenuhan kebutuhan yang meningkat dalam jumlah dan mutu harus

segera diakomodasi agar mendukung tingkat perkembangan pembangunan secara umum.

Khususnya pada sektor pelayanan air bersih diperlukan suatu sistem informasi yang dapat menyediakan informasi dengan cepat dan akurat serta dapat siakses oleh semua stakeholder yang berkepentingan. PDAM telah memulai pengembangan SIMPAM dengan suatu aplikasi sistem informasi, namun seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan informasi maka diperlukan proses pemutakhiran aplikasi sistem informasi untuk menangani masalah yang terus berkembang dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja PDAM serta meningkatkan layanan air bersih kepada masyarakat.

2.2.2. Perangkat Sistem Informasi Manajemen Perusahaan Air Minum (SIMPAM)

Sistem Manajemen Perusahaan Air Minum (SIMPAM) menjadi sangat penting dalam pengelolaan Air Bersih pada PDAM Jawa Barat sejak tahun 1984 dan terus dikembangkan hingga kini. Beberapa tahapan pengembangan software program SIMPAM yang telah dilakukan antara lain dengan menggunakan Program Aplikasi Lotus. Fungsi utama SIMPAM meliputi :

a. Sebagai alat monitoring untuk mengetahui kondisi dan perkembangan kinerja PDAM.
b. Alat pengawasan dan pengendalian pengelolaan PDAM.
c. Informasi untuk mendukung penyusunan program kerja / anggaran PDAM.
d. Informasi untuk mendukung kebijakan pengelolaan dan pengembangan PDAM.

Berbagai alasan dan latar belakang yang menjadi dasar dalam penerapan SIMPAM dan pengembangannya pada PDAM di Jawa Barat, antara lain :

a. Terbatasnya alat manajemen yang memuat indikator-indikator yang dapat memperlihatkan kinerja Perusahaan Air Minum terutama PDAM secara lengkap.

b. Penyusunan Program Kerja dan Penyusunan Anggaran PDAM belum sepenuhnya berorientasi pada kinerja.

c. Terbatasnya dukungan informasi untuk program pembinaan PDAM.

d. Perkembangan dinamika pengelolaan PDAM makin meningkat seiring dengan pembangunan infrastruktur perkotaan dan meningkatnya kebutuhan masyarakat.

2.2.3. Komponen Utama Perangkat Sistem Informasi Manajemen Perusahaan Air Minum (SIMPAM)

Secara garis besar perangkat (komponen utama) SIMPAM terdiri dari :

1. Laporan Keuangan

   Laporan pengelolaan adalah data utama dari perangkat SIMPAM yang berisikan informasi mengenai :

   a. Data operasional dan pelayanan

   b. Data keuangan

   c. Data umum dan ketenagakerjaan

d. Realisasi rata-rata / akhit tahun lalu

e. Realisasi rata-rata / akhir anggaran tahun ini

f. Realisasi rata-rata / akhir tahun ini.

2. Kinerja Pengelolaan disertai Analisis SWOT

Kinerja pengelolaan perusahaan merupakan salah satu standar penilaian dalam perangkat SIMPAM yang dapat dilihat setelah laporan pengelolaan tersedia. Sebagai tambahan dalam rangkaian SIMPAM, tersedia analisis rasio untuk memudahkan dalam melakukan interprestasi data operasional dari suatu data SIMPAM.

Kinerja pengelolaan berisi informasi sebagai berikut :

a. Nama kota / sistem, instansi pengelola, tanggal proses

b. Indikator prestasi

1. Operasional

2. Keuangan

3. Pelayanan

4. Ketenagakerjaan

c. Data kuantitatif indikator prestasi, berupa :

   1. Realisasi tahun sebelumnya

   2. Realisasi tahun ini

   3. Program anggaran tahun ini

d. Target / standar indikator prestasi

e. Kolom analisis SWOT

3. Penilaian Kinerja

Kinerja dapat digunakan sebagai parameter tingkat keberhasilan pengelolaan PDAM dengan melihat indikator atau tolak ukur tingkat kebersihan dari suatu aspek, penilaian kinerja ini disediakan setelah laporan pengelolaan tersedia. Penilaian kinerja menurut SK Mendagri Nomor 47 Tahun 1999 tertanggan 31 Mei, melibatkan 3 aspek :

a. Aspek Keuangan

b. Aspek Operasional

c. Aspek Administrasi

4. Grafik Perkembangan Pengelolaan

Grafik Perkembangan Pengelolaan dibuat setelah laporan pengelolaan dan kinerja pengelolaan telah selesai dibuat, grafik perkembangan

pengelolaan dapat dibuat dengan tingkat operasional dan tingkat konsolidasi PDAM. Grafik ini meliputi :

a. Jumlah sambungan langganan

b. Produksi, Distribusi dan terjual

c. Pendapatan dan biaya

d. Penerimaan dan pengeluaran

e. Cakupan pelayanan

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005 : 67), mengemukakan bahwa "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dan kinerja juga merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan di konfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapian hasil suatu instansi yang dihubungkan dengan visi yang digunakan suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kegiatan operasional.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, (2001 : 78), menyatakan bahwa kinerja bahwa pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Hal ini dinyatakan oleh Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Sedarmayanti (2007 : 159) juga mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 309), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan

sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Jadi kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian oleh para ahli diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktifitas tertentu, yang di akibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang di peroleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.3.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efesien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Menurut Veithzal Rivai (2004:309), istilah penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) dan evaluasi kinerja (*Performance Evaliation*) dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama.

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan katyawan, penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen SDM, dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri.

Dalam suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu : 1) manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang; 2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerjan, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubunganb antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2004:312), mengemukakan suatu tujuan penilaian kinerja pada suatu perusahaan :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban karyawan.
4. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan ke dalam :
    a. Penugasan kembali, seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.

b. Promosi, kenaikan jabatan.

c. Training atau latihan.

5. Meningkatkan motivasi dan etos kerja.

6. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi-fungsi SDM.

7. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.

2.3.4. Standar Penilaian Kinerja

Standar kinerja dirumuskan sebagai tolak ukur untuk mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan dan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar ini juga dapat pula dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2002:69) terdapat beberapa faktor kinerja sebagai standar penilaian kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.

2. Kualitas kerja yang meliputi output rutin, serta output non rutin (ekstra).

3. Keandalan atau dapat tidak diandalkan yakni dapat tidaknya meliputi intruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.

4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerja serta kerja sama.

2.3.5. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Whether & davis (Terjemahan Sedarmayanti 2007:261)

1. Memberi kejelasan tentang kinerja seperti yang diharapkan karyawan.

2. Mempermudah tercapainya kinerja yang diharapkan.

3. Meningkatkan hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan.

4. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.

5. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

6. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.

7. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

2.4. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Perusahaan Air Minum (SIMPAM) terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh SIMPAM terhadap kinerja karyawan sangat erat sekali, karena dengan adanya aplikasi SIMPAM dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja karyawan dalam menangani segala macam masalah seperti kebocoran,

kehilangan air, penyambungan baru, penanganan gangguan dan pembuatan laporan baik mingguan, bulanan maupun tahunan.

Untuk mengetahui kondisi internal dalam pengelolaan sektor SIMPAM terhadap kinerja, maka digunakan analisis SWOT (Strength Weakness Opportunity Threat). Analisis Kekuatan dan Kelemahan dilakukan dengan membandingkan besaran kwantitatif antara indikator prestasi yang telah dicapai terhadap standar indikator prestasinya. Sedangkan analisis Peluang dan Ancaman dilakukan untuk mengetahui kondisi eksternal yang terkait dengan kondisi internal pengelolaan sektor SIMPAM, tetapi dalam analisis kinerja pengelolaan sektor PDAM berdasarkan SIMPAM juga dapat digunakan untuk mengetahui kondisi internal yang didasarkan pada kecenderungan atau dampak yang akan terjadi dan memperhatikan kesiapan yang telah dilakukan.

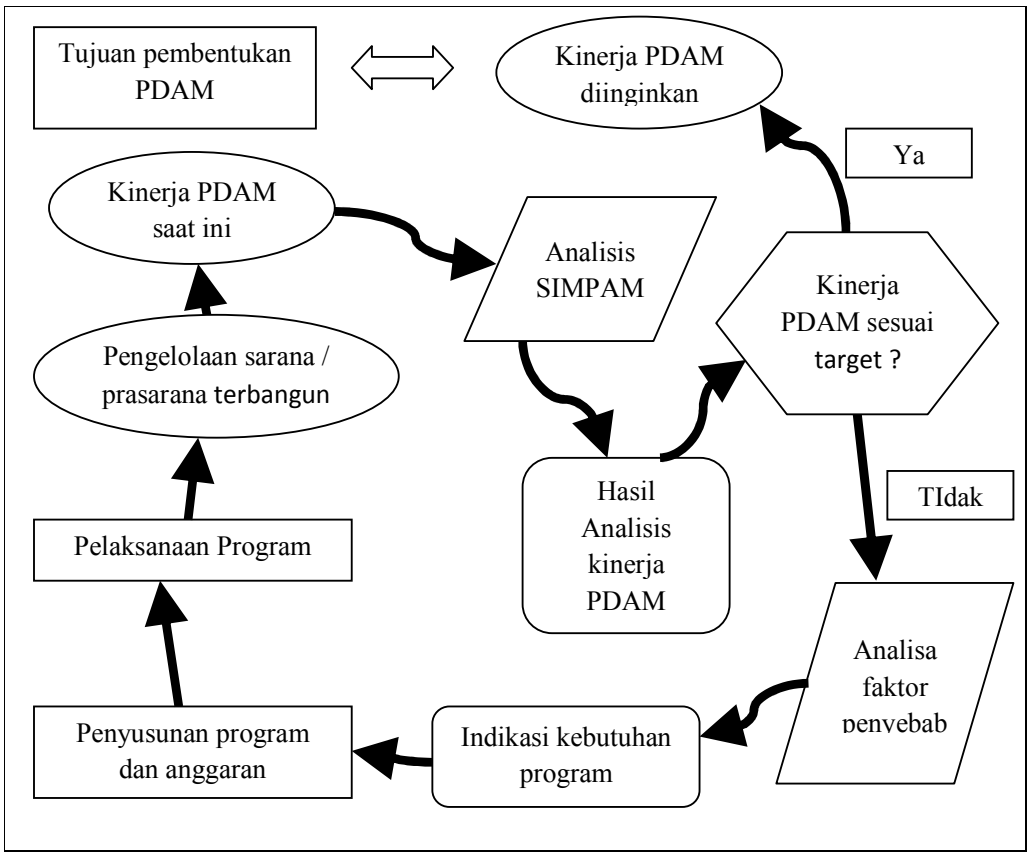
Teori yang mendukung adanya keterkaitan antara Sistem Informasi Manajemen Perusahaan Air Minum (SIMPAM) dengan kinerja karyawan, yang dikutip dari modul pedoman penerapan SIMPAM Dinas Tata Ruang dan Permukiman Propinsi Jawa Barat 2004. Sofrware SIMPAM yang akan disempurnakan diharapkan dapat mendukung integrasi sistem basis data Dinas Dinas Tata Ruang dan Permukiman pada khususnya bisa mempercepat proses pertukaran data maupun proses pengambilan keputusan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka penerapan E-Government di Provinsi Jawa Barat. Sistem informasi yang mengelola informasi layanan air bersih (SIMPAM) telah mulai dikembangkan beberapa waktu, yang di maksud untuk :

a. Meningkatkan kinerja PDAM dengan membuat perangkat yang memuat indikator-indikator kinerja secara lengkap.

b. Mengakomodasi kebutuhan layanan yang semakin meningkat.

c. Mengakomodasi kebutuhan informasi untuk program pembinaan kepada PDAM.

Berikut adalah gambar filosofi pengembangan dan penerapan SIMPAM di Jawa Barat.



Gambar 2.3 Kinerja PDAM