BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Konsep Dasar Sistem

Terdapat dua kelompok pendekatan didalam pendefinisian sistem : menekankan pada prosedur dan menekankan pada komponen atau elemen. Pendekatan system yg menekankan pada prosedur.

Pengertian sistem menurut Dr. Richardus Eko Indrajit (2000:3)

“ Sistem adalah kumpulan dari komponen dalam perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan proses penciptaan dan pengaliran informasi”.

Sedangkan pengertian sistem menurut jogiyono (2000:684) adalah

“Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melaksanakan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu”

Menurut Susanto Azhar (2000:9) yang dimaksud sistem adalah

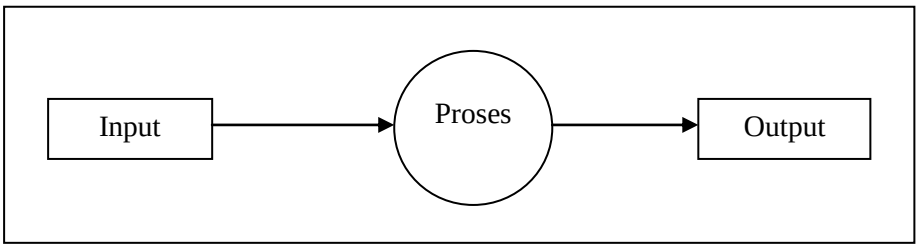
”Sistem adalah kumpulan dari subsistem atau bagian atau komponen apapun baik fisik atau nonfisik yg saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai suatu tujuan tertentu”

Dengan melihat pengertian diatas terdapat perbedaan definisi tentang pendekatan sistem, akan tetapi sebenarnya dari dua pengertian diatas terdapat arti yang sama tenetang sistem yaitu sistem merupakan suatu metode atau cara untuk menyelesaikan suatu masalah demi mencapai suatu tujuan tertentu atau tujuan yang sama

Dalam hal ini teknologi informasi hanya merupakan salah satu komponen kecil saja dalam format perusahaan. komponen-komponen lainnya adalah : proses dan produk struktur oorganisasi sumber daya manusia, produk, pelanggan , supplier rekanan dan sebagainya. Jadi kehandalan suatu sistem informasi dalam perusahaan atau organisasi teletak pada keterkaitan antar komponen yang ada, sehingga dapat dihasilkan dan dialirkan suatu informasi yang berguna (akurat, terpercaya, detail, relevan. Dan sebagaianya) untuk lembaga yang bersangkutan.

2.1.1. 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]**

2.1.2. Sifat-sifat Sistem

Suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat tertentu yaitu sebagai berikut

1. Komponen-komponen system (*components*)

   Setiap system baik system dalam sekala besar maupun kecil sekalipun memiliki komponen-komponen atau elemen-elemen. Komponen-komponen ini saling berhubungan dan bekerjasama sehingga tercipta satu kesatuan fungsi dari sistem. Sehingga sistem dapat mencapai tujuannya.

2. Penghubung sistem

   Penghubung sistem merupakan media perantara anatara subsistem yang satu dengan subsistem yang lainnya. Melalui penghubung sistem ini, maka subsistem–subsistem ini saling menerima sumber daya sehingga terjalin kerjasma dan dapat membentuk satu kesatuan fungsi dari sistem

3. Lingkungan luar *(Environment*)

   Lingkungan luar dari sistem adalah segala sesuatu yang berada diluar batas sistem. Lingkungan luar ini bisa berupa ekosistem dimana sitem tersebut berada. Walaupun keberadaanya diluar sistem, tapi lingkungan luar dapat mempengaruhi sistem. Adanya ketidakserasian antara lingkungan luar dengan sistem dapat menyebabkan terganggu fungsi sistem. Oleh karena itu harus senantiasa tercipta keharmonisan antara sistem dengan lingkunagan luarnya.

4. Batasan sistem (*Boundary*)

   Batasan sistem merupakan daerah pemisah antara satu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya. Batas sistem ini memberikan ruang lingkup yang jelas dari suatu sistem. Dengan adanya ruang lingkup yang jelas dari sistem tersebut, maka kita dapat memisahkan dan membedakkan satu sistem yang lainnya maupun sistem dengan lingkungan luar.

5. Masukan sistem (sistem input)

   Masukan adalah bahan atau energy yang dimasukan kedalam sistem. Energy ini dimasukan kedalam sistem untuk diproses oleh sistem sesuai dengan fungsi dari sistem agar data menhasilkan keluaran.

6. Keluaran sistem (sistem output)

   Keluaran merupakan hasil dari pengolahan suatu sistem. Keluaran ini tentunya diharapkan dapat berguna sesuai dengan tujuan dari sistem. Selain sebagai hasil akhir,sebagian keluaran bisa juga dijadikan masukan untuk sistem lainnya

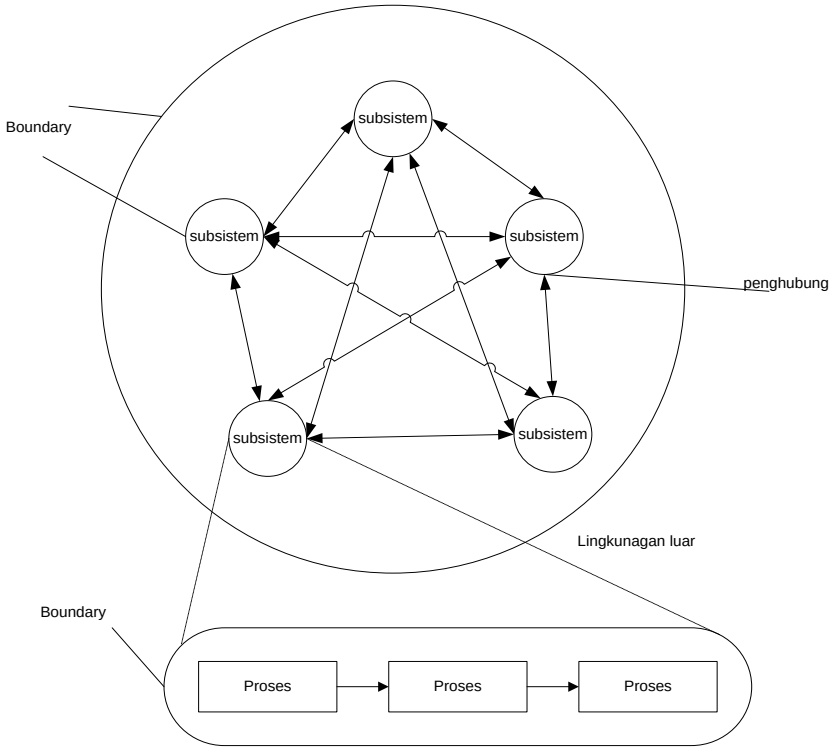
7. Pengolah sistem (*sistem processing*)

   Pengolah sistem adalah mesin atau mekanisme yang digunakan untuk mengubah masukan menjadi keluaran. Pengolah memiliki peranan yang penting, karena disinilah proses perubahan dan pendayagunaan masukan terjadi sehingga menghasilkan keluaran yang sesuai dengan tujuan sistem.

8. Sasaran dan Tujuan *(goal objective*)

Suatu sistem pasti mempunyai tujuan (*goal*) atau sasaran (*objective*) tujuan merupakan hal akhir yang ingin dicapai oleh suatu sistem, sedangkan sasaran merupakan hal-hal yang menjadi objek dan titik fokus untuk meraih tujuan. Suatu sistem bisa dikatakan berhasil. Menjalankan fungsi bila berhasil mencapai sasaran dan tujuan dari sistem tersebut.

Karakteristik atau sifat-sifat suatu dapat kita lihat seperti pada gambar berikut :



Gambar 2.2 Karaktersistik Sistem

[**Sumber : Jogiyono, 2000,** *Pengenalan Komputer*, **ANDI Yogyakarta]**

2.1.3. 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.

2.2. Konsep Dasar Informasi

Pengertian informasi menurut jogiyono (2000:692) adalah :

“ Informasi adalah hasil dari pengolahan data dalam suatu bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi penerimanya yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian (*event)* yang nyata (*fact*) yang digunakan untuk pengambilan keputusan”.

Informasi dikelompokan menjadi 3 bagian :

1. Informasi strategis, digunakan untuk mengambil untuk mengambil keputusan jangka panjang yang mencakup informasi eksternal yaitu rencana perluasan perusahaan, tindakan pesaing, dsb.
2. Informasi taktis, digunakan untuk mengambil keputusan jangka menengah.
3. Informasi teknis, dibutuhkan untuk keperluan operasional sehari-hari seperti informasi persediaan, laporan harian, dsb.

Nilai informasi ditentukan oleh 2 hal yaitu manfaat dan biaya. Suatu informasi dikatakan bernilai bila memunyai manfaat yang lebih efektif dibanding dengan biaya mendapatkan informasi tersebut.

Ciri-ciri informasi :

1. Benar atau salah, berhubungan dengan realistis atau tidak.
2. Baru bagi pemakainya.
3. Memberikan tambahan nilai.
4. Korektif terhadap nilai yang salah.
5. Dapat mempertegas informasi yang ada.

2.3. 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 Azhar Susanto (2004:61) Sistem informasi adalah

’’Sistem informasi adalah kumpulan dari sub-sub sistem baik phisik maupun non phisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang berguna”.

Sedangkan pengertian sistem informasi menurut Jogiyono (2000:697) adalah

> " Suatu sistem di dalam suatu organisasi yang merupakan kombinasi dari orang-orang, fasilitas, teknologi, media, prosedur-prosedur pengendalian yang ditunjukan untuk mendapatkan jalur komunikasi yang penting, memproses tipe transaksi rutin tertentu member sinyal kepada manajemen dan yang lainnya terhadap kejadian-kejadian internal dan eksternal yang penting dan menyediakan suatu dasar informasi pengambilan keputusan yang cerdik"

Maka penulis dapat menyimpulkan pengertian sistem informasi adalah suatu kumpulan sistem didalam suatu organisai yang saling berkombinasi sehingga membentuk suatu fungsi operasi organisasi bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi sehingga dapat dijadikan suatu tolak ukur dalam pengambilan keutusan.

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.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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*).

5. Blok basisdata (*database blok*)

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

2.4. Pengertian Kinerja

Kinerja (Performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Disamping itu, kinerja (performance) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Mangkunegara (2001:67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.(Rivai & Basri, 2004: 14).

Menurut Veithzal Rivai (2006:309), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:34), Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari pengertian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai target atau tujuan tertentu.

Standar Penilaian Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:69) terdiri dari beberapa faktor, yaitu :

1. Kualitas Kerja yaitu bagaimana tingkat ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja yaitu bagaimana proses kerja dan kondisi pekerjaan
3. Konsistensi Pegawai yaitu bagaimana tingkat pengetahuan karyawan tentang jobdesk.
2. Tanggung Jawab yaitu pertanggungjawaban yang diberikan pada pekerjaan.
3. Inisiatif yaitu ide, gagasan dan kemampuan karyawan memecahkan masalah.

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kinerja, menurut Nawawi (2000:97) adalah:

1. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.

2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

2.3.1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses menilai hasil karya personel dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja dengan membandingkanya dengan standar baku. Melalui penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya.

Menurut Bambang Wahyudi (2002 : 101), penilaian kinerja adalah

” Suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”.

Menurut Henry Simamora (2004:338) penilaian kinerja adalah

” Proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan ”.

Dari pengertian diatas maka penulis dapat menyimpulkan pengertian kinerja adalah suatu evaluasi pelaksanaan kerja yang dilakukan secara priodik dan sistematis.

1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mencakup faktor-faktor :

a) Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan menilik perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan.
b) Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang personel dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk personel tersebut.
c) Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi personel mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

a) Menilai kemampuan personel

Penilaian ini merupakan tujuan yang mendasar dalam menilai personel secara individu, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia.

b) Pengembangan personel

Sebagai informasi untuk pengambilan keputusan untuk pengembangan personel seperti: promosi, mutasi, rotasi, terminasi dan penyesuaian kompensasi.

Menurut Syafarudin Alwi (2001 : 187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Yang bersifat evaluation harus menyelesaikan : Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi, Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision, Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan : Prestasi riil yang dicapai individu, Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja dan prestasi-pestasi yang dikembangkan.

2.3.2. Metode Penilaian Kinerja

Banyak metode penilaian kerja Secara praktis yang dilakuakn yang sudah barang tentu berbeda-beda antara satu intansi dengan intansi lain. Kesuluruhan metode tersebut secara garis besar dikelompokan dalam dua katagori yaitu :

1. Penilaian yang berorientasi pada masa lalu
2. Penilaian yang berorientasi pada masa depan

Metode penilaian berorientasi pada masa lalu diartikan sebagai penilaian prilaku kerja yang dilakukan pada masa lalu sebelum penilaian dilakukan. Melalui hasil penilaian tersebut dapat dilakukan usaha untuk mengubah prilaku kerja atau pengembangan pegawai beberapa metode penilain terdiri dari

1. Ranting scale
2. Checklist
3. Critical incident technique
4. Observasi dan tes unjuk kerja
5. Metode perbandingan kelompok

Metode penilaian masa yang akan datang diartikan denagan penilaian masa akan potensi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan ada masa yang akan datang. Metode –metode penilaian ini terdiri dari:

1. Penilaian diri sendiri
2. Manajemen by objectif
3. Penilaian secara psikologis
4. Assessment center

1. Ranting scale

   Ranting scale adalah penilaian yang didasarkan pada suatu skala, dari sangat memuaskan, memuaskan, cukup, samapai kurang memmuaskan , pada standar-standar unjuk kerja seperti inisiatif, tanggung jawab, hasil kerja secara umum dan lain-lain penilaian dilakukan oleh seorang peniliai .

2. Checklist

   Checklist adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilaian memeriksa apakah pegawai sudah memenuhi atau melakukannya. Standar-standar unjuk kerja misalnya pegawai hadir dan pulang tepat waktu, dan lain-lain

3. Critical incident technique

   Critical incident technique adalah penilaian kerja yang didasarkan pada prilaku khusus yang dilakukan ditempat kerja baik prilaku yang baik ataupun prilaku yang kurang baik.

4. Observasi dan tes unjuk kerja

   Misalnya sorang pilot selama 6 bulan sekali menjalani tes meliputi pengujian dan pengetahuan prosedur pelaksanaan pekerjaan,

5. Meteode perbandingan kelompok

   Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya , yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik seperti pemeringkatan.

6. Penilaian diri sendiri

   Penilaian diri sendiri adalah penilaian pegawai untuk diri sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek prilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang, pelaksanaanya organisasi atau atasan penilai mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan dari pegawai pada pegawai , tujuan organisasi dan tantangan – tantangan yang dihadapi organisasi. kemudian berdasarkan informasi tersebut pegawai dapat menidentifikasi aspek-aspek prilaku yang pelu diperbaiki. Salah satu kebaikan dari metode ini adalah dapat mencegah terjadinya prilaku membenarkan diri (defensive behavior). Metode ini disebut pendekatan masa depan sebab pegawai akan memperbaiki diri

dalam rangka melakukan tugas-tugas untuk masa depan yang akan datang dengan lebih baik.

7. Manajemen by objective

   Manajemn by objective adalah sebuah program manajemen yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk menentukan sasaran-sasaran yang ingin dicapainya yang dapat dilakukan melalui prosedur.

8. Penilaian secara pisikologis

   Penilaian secara pisikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi sesorang yang berkaitan dengan pelaksaanaan seperti kemamapuan intelktual motivasi dan lain-lain yang bersifat psikologis

9. Assessment center

   Assessment center atau Pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakuakan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakuakan tanggung jawab yang lebih besar.