

BAB III

LANDASAN TEORI

3.1 Penilaian Kinerja

Menurut Nawawi (2008:35), kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang sudah tercapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Dari sisi lain, prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai pelaksanaan tugas yang sudah terselesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam tenggang waktu tertentu dan dapat diukur. Dari hasil atau prestasi kerja dapat dilakukan penilaian kinerja. Menurut Nawawi (2008:35), penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai usaha mengidentifikasi pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja selama tenggang waktu tertentu kemudian dilakukan penilaian yang berarti membandingkan dengan tolak ukur tertentu untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas.

Dari penilaian tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengelola pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengelolaan dimaksudkan untuk mempertahankan pekerjaan yang sudah efektif dan efisien. Sebaliknya pengelolaan juga dilakukan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang belum efektif dan efisien agar pekerjaan dapat mencapai tujuan bisnis perusahaan.

3.2 Alasan Diperlukan Penilaian Kinerja

Menurut Kaswan (2012:211), penilaian kinerja diperlukan karena sejumlah alasan tertentu antara lain:

1. Mengalokasikan sumber daya dalam lingkungan yang dinamis.

2. Memotivasi dan menghargai karyawan.
3. Memberi umpan balik kepada karyawan tentang kinerjanya.
4. Memelihara hubungan yang adil dalam kelompok.
5. Membina dan mengembangkan karyawan.
6. Mematuhi aturan kesempatan kerja yang setara.

Menurut Kaswan (2012:211), dari pihak manajemen diperlukan penilaian kinerja karena terdapat alasan-alasan, sebagai berikut:

1. Menggunakan talentanya secara efektif, memastikan bahwa kemampuan individual setiap karyawan dapat digunakan secara efektif dalam perusahaan tanpa ada yang terabaikan.
2. Pelatihan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan sehingga keterlibatan karyawan terhadap perkembangan bisnis di masa datang dapat ditingkatkan sehingga karyawan menjadi lebih terampil dan memberikan sejumlah prospek kerja.
3. Promosi, membantu keputusan promosi dengan memberikan informasi mengenai kajian dan rencana sebelumnya untuk pengembangan.
4. Perencanaan, mengidentifikasi kekurangan keterampilan dan kebutuhan suksesi.
5. Kewenangan, memelihara hirarki wewenangan dengan menegaskan ketergantungan bawahan terhadap mereka yang melaksanakan penilaian.

Menurut Kaswan (2012:212), dari pihak karyawan diperlukan penilaian kinerja karena terdapat alasan-alasan, sebagai berikut:

1. Kinerja, kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dapat ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan apa yang dibutuhkan.
2. Motivasi, keyakinan yang berasal dari penilaian efektif dapat meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan dan terhadap perusahaan.
3. Karir, karyawan dapat memperoleh petunjuk dan indikator tentang perubahan-perubahan kerja yang terjadi.
4. Umpan balik, merupakan tindak lanjut dari penilaian kinerja yang bertujuan mengakui dan mendorong kinerja unggul sehingga tetap berkelanjutan, mempertahankan perilaku yang dapat diterima, dan mengubah perilaku karyawan yang kinerjanya tidak memenuhi standar perusahaan.

3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kaswan (2012:213), penilaian kinerja mempunyai peran penting bagi proses manajemen kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan antara lain:

1. Penilaian memberikan umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana pengembangan karir.
2. Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan meneguhkan tujuan untuk program pelatihan.
3. Pelatihan bersifat memotivasi yaitu, mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.
4. Penilaian sebagai sarana berdiskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan.

5. Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan sumber daya manusia dan pekerjaan yaitu memberikan input berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan sumber daya manusia.

3.4 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut (Kaswan, 2012:214), unsur-unsur penilaian kinerja adalah standar kinerja, ukuran kinerja, dan kesalahan penilaian.

1. **Standar Kinerja**, penilaian kinerja memerlukan standar kinerja yang dapat menjadi pedoman dimana kinerja dapat diukur. Agar efektif, standar kinerja harus dikaitkan dengan hasil yang dikehendaki dari setiap pekerjaan.

Standar kinerja tidak ditetapkan sendiri tetapi ditetapkan melalui analisis pekerjaan.

2. **Ukuran Kinerja**, penilaian kinerja juga membutuhkan ukuran kinerja yang dapat dipercaya. Agar bermanfaat ukuran kinerja harus mudah digunakan, dapat dipercaya, dan melaporkan perilaku kritis yang menentukan kinerja.

Ukuran kinerja memiliki beberapa dimensi antara lain:

1. Pengamatan langsung, dilakukan ketika penilai melihat secara langsung kinerja karyawan.
2. Pengamatan tidak langsung, dilakukan ketika penilai mengevaluasi kinerja sebenarnya.
3. Ukuran objektif, indikasi pekerjaan dapat dibuktikan oleh orang lain.
4. Ukuran subjektif, indikasi pekerjaan tidak dapat dibuktikan oleh orang lain melainkan hanya semata-mata opini penilai.

3. **Kesalahan Penilaian**, permasalahan yang sering terjadi adalah permasalahan yang bersifat subjektif. Ini biasanya disebabkan oleh penilai yang gagal untuk tetap objektif secara emosional pada saat mereka menilai kinerja karyawan. Kesalahan-kesalahan itu, antara lain:

1. Standar penilaian, permasalahan dengan standar penilaian muncul karena perbedaan persepsi dalam arti kata yang digunakan untuk menilai karyawan. Dengan demikian, kata baik, cukup, memuaskan, dan sangat baik mungkin mempunyai arti yang berbeda bagi beberapa penilai.
2. Prasangka, seorang penilai mungkin menghasilkan penilaian salah karena prasangka atau mungkin ragu-ragu menghasilkan penilaian karena dia takut memiliki prasangka.
3. Pengetahuan penilaian yang tidak memadai, penilai sering diartikan memiliki peran menilai karena posisinya dalam hirarki manajemen daripada memahami secara mendalam mengenai apa yang dilakukan karyawan.
4. Mirip saya, merupakan kesalahan yang kita lakukan ketika kita menilai orang yang mirip kita lebih tinggi daripada mereka yang tidak mirip kita. Riset menunjukkan bahwa efek ini kuat ketika kemiripan didasarkan pada karakteristik demografis seperti suku atau jenis kelamin, hal itu dapat menghasilkan keputusan diskriminatif.
5. Kesalahan *recency of events*, satu kesulitan dengan banyak sistem penilaian adalah kerangka waktu perilaku yang dinilai. Penilai lebih banyak lupa mengenai perilaku masa lalu daripada perilaku saat ini.

Dengan demikian, banyak orang dinilai atas hasil dari beberapa minggu yang lalu daripada perilaku rata-rata enam bulan.

3.5 Basis Data

Menurut Nugroho (2011:5), basis data didefinisikan sebagai kumpulan data yang saling terhubung dan terorganisasi sehingga mudah disimpan, dimanipulasi, serta dipanggil oleh pengguna. Data disimpan dengan cara-cara tertentu sehingga mudah untuk digunakan atau ditampilkan kembali; data disimpan sedemikian rupa sehingga proses penambahan, pengambilan, dan modifikasi data dapat dilakukan dengan mudah dan terkontrol.

3.6 Entity Relationship Model (ERD)

Menurut Simarmata (2007:96), *Entity Relationship Model* (ERD) pertama kali diusulkan oleh Petter tahun 1976 sebagai cara untuk mempersatukan pandangan basis data jaringan dan relasional. *Entity Relationship Model* adalah model data konseptual yang memandang dunia nyata sebagai kesatuan (entitas) dan hubungan (relasi). Komponen dasar model merupakan diagram *Entity-Relationship* yang digunakan untuk menyajikan obyek data secara visual.

3.7 Database Management System (DBMS)

Menurut Simarmata (2007:14), *Database Management System* (DBMS) adalah suatu sistem perangkat lunak yang mengatur permintaan dan penyimpanan data. DBMS menyediakan keamanan, *privacy*, integritas, dan kontrol konkurensi. DBMS menyediakan semua layanan dasar yang diperlukan untuk mengorganisir dan memelihara basis data, termasuk layanan:

1. Memindahkan data dari dan ke file-file data fisik jika dibutuhkan.
2. Mengelola akses data oleh berbagai pengguna secara bersamaan.
3. Mendukung bahasa *query*.
4. Ketentuan untuk membackup basis data dan pemulihan dari kegagalan.
5. Mekanisme keamanan untuk mencegah perubahan dan akses data yang tidak sah.

3.8 *Structured Query Language (SQL)*

SQL singkatan dari *Structured Query Language*. Menurut Cushman & Mata Toledo (2007:46), SQL merupakan bahasa *query* standar yang digunakan untuk mengakses basis data relasional serta sebagai alat komunikasi untuk sistem basis data. Standarisasi internasional terhadap SQL pertama dilakukan oleh *American National Standards Institution (ANSI)* dan *International Standard Organization (ISO)*. Salah satu karakteristik SQL adalah sebagai bahasa non prosedural yang mengimplikasikan bahwa seorang *programmer* hanya menunjukkan kepada sistem manajemen database apa saja yang harus dipenuhi dan kemudian sistem menentukan bagaimana memperoleh hasil yang sesuai.

3.9 *Data Flow Diagram (DFD)*

Menurut Sutabri (2012:116), *Data Flow Diagram (DFD)* adalah suatu *network* yang menggambarkan suatu sistem terkomputerisasi, manualisasi, atau gabungan dari keduanya, yang penggambarannya disusun dalam bentuk kumpulan komponen sistem yang saling berhubungan sesuai dengan aturan main.

Keuntungan penggunaan DFD adalah untuk menggambarkan sistem dari level yang paling tinggi kemudian menguraikannya menjadi level yang lebih rendah (dekomposisi). Kekurangan penggunaan DFD adalah tidak menunjukkan proses pengulangan, proses keputusan, dan proses perhitungan.

3.9.1 Simbol *Data Flow Diagram* (DFD)

Menurut Sutabri (2012:117), simbol atau lambang yang digunakan dalam membuat DFD ada empat buah antara lain:

1. *External Entity*



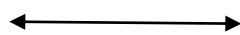
Simbol ini digunakan untuk menggambarkan asal atau tujuan data.

2. Proses



Simbol ini digunakan untuk proses pengolahan atau transformasi data.

3. *Data Flow*



Simbol ini digunakan untuk menggambarkan aliran data yang berjalan.

4. *Data Store*



Simbol ini digunakan untuk menggambarkan data *flow* yang sudah disimpan atau diarsipkan.

3.9.2 Tahapan *Data Flow Diagram* (DFD)

Menurut Sutabri (2012:120), langkah-langkah di dalam membuat *data flow diagram* dibagi menjadi tiga tahap atau tingkat konstruksi DFD antara lain:

1. Diagram Konteks

Diagram ini dibuat untuk menggambarkan sumber serta tujuan data yang akan diproses atau diagram tersebut digunakan untuk menggambarkan sistem secara umum dari keseluruhan sistem yang ada.

2. Diagram Nol

Diagram ini dibuat untuk menggambarkan tahapan proses yang ada di dalam diagram konteks, yang penjabarannya lebih terperinci.

3. Diagram Detail

Diagram ini dibuat untuk menggambarkan arus data secara lebih mendetail dari tahapan proses yang ada di dalam diagram nol.

3.10 *Microsoft Visual Studio*

Menurut Haryono (2013:2), *Microsoft Visual Studio* adalah sebuah *Integrated Development Environment* buatan *Microsoft Corporation*. *Microsoft Visual Studio* digunakan untuk mengembangkan aplikasi dalam *native code* (dalam bentuk bahasa mesin yang berjalan di atas *Windows*) ataupun *managed code* (dalam bentuk *Microsoft Intermediate Language* di atas *.NET Framework*). Selain itu, *Visual Studio* juga digunakan untuk mengembangkan aplikasi *Silverlight*, aplikasi *Windows Mobile* (yang berjalan di atas *.NET Compact Framework*). *Visual studio* mencakup sebuah kode editor yang didukung oleh fitur *intellisense* atau yang disebut dengan *code refactoring*. *Debugger* telah terintegrasi bekerja pada *level*

source, *level debugger*, dan *level debugger* mesin. *Tool built in* mencakup *form desainer* untuk membangun sebuah aplikasi GUI, *web desainer*, *class desainer*, dan *database schema desainer*.

Microsoft Visual Studio mendukung bahasa pemrograman yang berbeda. Adapun bahasa pemrograman yang didukung oleh *Visual Studio* adalah *Visual C++*, *Visual Basic*, *Visual C#*. *Visual Studio* juga dapat mendukung bahasa pemrograman lain seperti *M*, *Phyton*, dan *Ruby* yang terdapat pada *pack extra* yang terpisah dari *Visual Studio*.

3.10.1 *Visual Basic*

Menurut Haryono (2013:4), *Visual Basic* merupakan bahasa pemrograman yang menawarkan *Integrated Development Environment (IDE) visual* untuk membuat program perangkat lunak berbasis sistem operasi *Microsoft Windows* dengan menggunakan model pemrograman (COM).

Visual Basic merupakan peningkatan bahasa pemrograman BASIC dan menawarkan pengembangan perangkat lunak komputer berbasis grafik dengan cepat. Beberapa bahasa skrip seperti *Visual Basic for Applications (VBA)* dan *Visual Basic Scripting Edition (VBScript)*, mirip seperti halnya *Visual Basic*, tetapi cara kerjanya yang berbeda. Para programmer dapat membangun aplikasi dengan menggunakan komponen-komponen yang disediakan oleh *Microsoft Visual Basic*. Program-program yang ditulis dengan *Visual Basic* juga dapat menggunakan *Windows API*, tetapi membutuhkan deklarasi fungsi luar tambahan.