

BAB III

LANDASAN TEORI

3.1 Aplikasi

Menurut Ibsa, Aplikasi adalah alat bantu untuk mempermudah dan mempercepat proses pekerjaan dan bukan merupakan beban bagi penggunanya. Beberapa aplikasi yang digabung bersama menjadi suatu paket disebut sebagai suatu paket atau *application suite*. Aplikasi-aplikasi dalam suatu paket biasanya memiliki antarmuka pengguna yang memiliki kesamaan sehingga memudahkan pengguna untuk mempelajari dan menggunakan tiap aplikasi.

Pengertian aplikasi Menurut Jogiyanto (1999:12) adalah penggunaan dalam suatu komputer, instruksi (instruction) atau pernyataan (statement) yang disusun sedemikian rupa sehingga komputer dapat memproses input menjadi output

Dengan membuat aplikasi penilaian kinerja bagian *security* pada PT. Jasamitra Propertindo, agar proses penilaian tersebut bisa lebih maksimal, yaitu data lebih mudah dicari pada saat segera dibutuhkan, dan akurasi terhadap penilaian kinerja lebih tinggi pada perusahaan tersebut.

3.2 Penilaian Kinerja

Pada organisasi yang *modern*, penilaian memberikan mekanisme peranan penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja dan untuk memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Ini merupakan komponen kunci dalam proses pelaksanaan personalia

dari sebagian besar perusahaan dan memberikan basis untuk keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Menurut Simamora (2001) kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assessment*) adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut juga dengan review kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau rating personalia.

Siagian (1995:225–226) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai yang di dalamnya terdapat berbagai faktor seperti :

1. Penilaian dilakukan pada manusia sehingga disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan;
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif;
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan lima maksud:
 - a. Apabila penilaian tersebut positif maka penilaian tersebut menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi pada masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.

- b. Apabila penilaian tersebut bersifat negatif maka pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan sedemikian rupa mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
- c. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
- d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan secara rapi dalam arsip kepegawaian setiap pegawai sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai bersangkutan;
- e. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Untuk penilaian kinerja karyawan pada PT. Jasamitra Propertindo, melakukan penilaian dan evaluasi kinerja bertujuan untuk para karyawan guna meningkatkan prestasi kerjanya yang akan datang dari tahun sebelumnya, sekaligus untuk memberitahu masing-masing karyawan seberapa jauh prestasi yang telah karyawan capai sampai saat evaluasi.

3.3 *Graphic Rating Scales* (Skala Penilaian Grafik)

Menurut Utomo (2008), *Graphic Rating Scales* (GRS) merupakan salah satu metode yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Metode ini banyak digunakan oleh perusahaan karena metode ini mudah dikembangkan dan mudah untuk dimodifikasi jika diperlukan adanya perubahan terhadap kriteria-kriteria yang menjadi bahan penilaian.

Skala penilaian grafik memberikan penilaian yang khas. Disitu didaftarkan ciri-ciri (seperti mutu dan kehandalan) serta kisaran nilai kinerja (dari yang tidak memuaskan sampai yang luar biasa memuaskan) untuk masing-masing bawahan dengan melingkari atau memeriksa skor yang paling baik menggambarkan kinerjanya untuk masing-masing ciri atau parameter.

Terdapat beberapa alasan mengapa metode ini banyak dipakai secara luas, yaitu :

1. Skala penilaian grafik mudah digunakan. Penyelia dapat menilai banyak individu dalam waktu singkat. Skala-skala ini juga mudah dipahami dan dijelaskan kepada orang-orang yang dinilai.
2. Metode ini juga mudah dibuat dan dimodifikasi jika dibutuhkan. Skala penilaian grafik membandingkan kinerja individu terhadap sebuah standar absolut. Penilai mengevaluasi kinerja berbagai dimensi atau kriteria, seperti kualitas kerja, penerimaan kritik, kemauan memikul tanggung jawab dan hal-hal yang serupa lainnya. Penilai menggunakan skala berupa angka-angka mulai dari rendah sampai tinggi, dari yang dinilai jelek sampai ke nilai yang baik sekali. Atau dari kriteria yang tidak memuaskan sampai ke kinerja yang sangat bagus.

Untuk penilaian kinerja karyawan pada PT. Jasamitra Propertindo, melakukan penilaian dan evaluasi misalnya dengan parameter pengetahuan tugas dan tanggung jawab kerja. Skala yang digunakan adalah Kurang Sekali, Kurang, Cukup, Bagus, Bagus Sekali, Kurang Sekali adalah yang terburuk dan Bagus Sekali adalah yang terbaik. Jika parameter pengetahuan tugas dan tanggung jawab kerja karyawan tersebut bagus sekali, misalnya, maka ia diberi nilai Bagus Sekali dan begitu seterusnya untuk menilai parameter-parameter kinerja lainnya.

3.4 Proses Penilaian dan Evaluasi Kinerja

3.4.1 Proses Penilaian Kinerja

Langkah-langkah dalam proses penilaian, yaitu 1). Menentukan data karyawan, dan 2). Menentukan tinjauan penilaian yang terdiri dari parameter apa saja yang akan dinilai dan skalanya (BS, B, C, K, KS).

Berikut contoh penentuan berdasarkan survey yg dilakukan di perusahaan dan bisa berubah sesuai kebijakan perusahaan, dapat dilihat pada tabel 3.1 dan tabel 3.2.

Tabel 3.1 Data Karyawan

Nama Karyawan (Imam)	Tgl. Mulai Kerja (1 Mei 2013)	Masa Kerja (1 tahun)	Periode Penilaian (1 Mei 2013 – 30 April 2014)
Jabatan (Anggota)	Departemen (Operasional)	Bagian (Security)	Tgl. Penilaian (15 April 2014)

Tabel 3.2 Tinjauan Penilaian

No.	Faktor Penilaian	Hasil Penilaian				
		BS	B	C	K	KS
1	PENGETAHUAN TUGAS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	TANGGUNG JAWAB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	DISIPLIN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	KREATIF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	MOTIVASI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	KUALITAS PEKERJAAN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	KERJA SAMA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	PELAYANAN PELANGGAN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	PENAMPILAN KERJA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	ETIKA KERJA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	DEDIKASI TERHADAP TUGAS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4.2 Proses Evaluasi Kinerja

Langkah-langkah dalam proses evaluasi, yaitu 1). Menentukan data karyawan, 2). Menentukan tinjauan evaluasi yang terdiri dari parameter apa saja yang akan dinilai dan skalanya (BS, B, C, K, KS), 3). Menentukan tinjauan evaluasi yang terdiri dari parameter apa saja yang akan dinilai dan skalanya (BS, B, C, K, KS), dan 4). Memberi kesimpulan terhadap hasil evaluasi.

Berikut contoh penentuan berdasarkan survey yg dilakukan di perusahaan dan bisa berubah sesuai kebijakan perusahaan, dapat dilihat pada tabel 3.3, tabel 3.4, dan tabel 3.5.

Tabel 3.3 Data Karyawan

Nama Karyawan (Imam)	Tgl. Mulai Kerja (1 Mei 2013)	Masa Kerja (1 tahun)	Periode Penilaian (1 Mei 2013 – 30 April 2014)
Jabatan (Anggota)	Departemen (Operasional)	Bagian (Security)	Tgl. Penilaian (15 April 2014)

Tabel 3.4 Tinjauan Evaluasi

No.	Faktor Penilaian	Hasil Penilaian				
		BS	B	C	K	KS
1	PENGETAHUAN TUGAS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	TANGGUNG JAWAB	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	DISIPLIN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	KREATIF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	MOTIVASI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	KUALITAS PEKERJAAN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	KERJA SAMA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	PELAYANAN PELANGGAN	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	PENAMPILAN KERJA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	ETIKA KERJA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	DEDIKASI TERHADAP TUGAS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tabel 3.5 Kesimpulan Hasil Evaluasi

KESIMPULAN :							
SANGAT DISARANKAN	<input type="checkbox"/>	DISARANKAN	<input type="checkbox"/>	DIPERTIMBANGKAN	<input type="checkbox"/>	DITOLAK	<input type="checkbox"/>

3.5 Analisa Dan Perancangan Sistem

Analisis sistem dilaksanakan dengan tujuan untuk dapat mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan yang terjadi dan kebutuhan yang diharapkan, sehingga dapat diusulkan perbaikannya. Perancangan sistem merupakan penguraian suatu sistem informasi yang utuh ke dalam bagian komputerisasi yang dimaksud, mengidentifikasi dan mengevaluasi permasalahan, menentukan kriteria, menghitung konsistensi terhadap kriteria yang ada, serta mendapatkan hasil atau tujuan dari masalah tersebut serta mengimplementasikan seluruh kebutuhan operasional dalam membangun aplikasi.

Menurut Kendall (2003:7), Analisis dan Perancangan Sistem berupaya menganalisis input data atau aliran `data secara sistematis, memproses atau mentransforasikan data, menyimpan data, dan menghasilkan *output* informasi dalam konteks bisnis khusus. Selanjutnya, analisa dan perancangan sistem dipergunakan untuk menganalisis, merancang, dan mengimplementasikan peningkatan-peningkatan fungsi bisnis yang bisa dicapai melalui penggunaan sistem informasi terkomputerisasi.

Tahap analisis merupakan tahap yang kritis dan sangat penting, karena kesalahan di dalam tahap ini juga akan menyebabkan kesalahan di tahap selanjutnya. Dalam tahap analisis sistem terdapat langkah-langkah dasar yang harus dilakukan oleh analis sistem sebagai berikut:






1. *Identify*, yaitu mengidentifikasi masalah.
2. *Understand*, yaitu memahami kerja dari sistem yang ada.
3. *Analyze*, yaitu menganalisis sistem.
4. *Report*, yaitu membuat laporan hasil analisis.


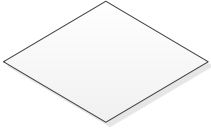


Setelah tahap analisis sistem selesai dilakukan, maka analisis sistem telah mendapatkan gambaran dengan jelas apa yang harus dikerjakan. Tiba waktunya sekarang bagi analisis sistem untuk memikirkan bagaimana membentuk sistem tersebut. Tahap ini disebut desain sistem.

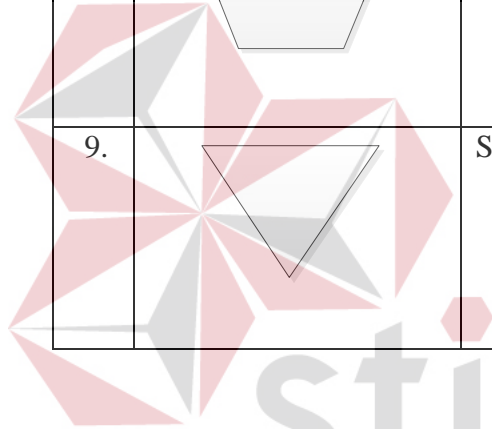
3.6 Bagan Alir Dokumen

Bagan alir dokumen (*document flowchart*) atau disebut juga bagan alir formulir (*form flowchart*) atau *paperwork flowchart* merupakan bagan alir yang menunjukkan dokumen gambaran arus data dengan menggunakan simbol seperti pada tabel berikut yang dijelaskan pada tabel 3.6 :

Tabel 3.6 Simbol Bagan Aliran Dokumen

No.	Simbol	Nama Simbol <i>Flowchart</i>	Fungsi
1.		Dokumen	Untuk menunjukkan dokumen input dan output baik untuk proses manual, mekanik atau komputer.
2.		Proses Komputerisasi	Menunjukkan kegiatan dari operasi program komputer.
3.		Database	Untuk menyimpan data.
4.		Penghubung	Menunjukkan hubungan di halaman yang sama.
5.		Penghubung Halaman Lain	Menunjukkan hubungan di halaman lain.

No.	Simbol	Nama Simbol <i>Flowchart</i>	Fungsi
6.		Terminator	Menandakan awal/akhir dari suatu sistem.
7.		Decision	Menggambarkan logika keputusan dengan nilai <i>true</i> atau <i>false</i> .
8.		Kegiatan Manual	Untuk menunjukkan pekerjaan yang dilakukan secara manual.
9.		Simpanan Offline	Untuk menunjukkan file non-komputer yang diarsip urutan angka.



3.7 Entity Relation Diagram

Entity Relationship Diagram adalah suatu bentuk perencanaan *database* secara konsep fisik yang nantinya akan dipakai sebagai kerangka kerja dan pedoman dari struktur penyimpanan data. ERD digunakan untuk menggambarkan model hubungan data dalam sistem, dimana didalamnya terdapat hubungan entitas beserta atribut relasinya dan mendokumentasikan kebutuhan-kebutuhan untuk sistem pemrosesan data. ERD memiliki beberapa jenis model yaitu :

Tabel 3.7 Jenis ERD

No.	Jenis ERD	Keterangan
1.	<i>Conceptual Data Model (CDM)</i>	Merupakan model <i>universal</i> dan dapat menggambarkan semua struktur logic <i>database</i> (DBMS), dan tidak bergantung dari <i>software</i> atau pertimbangan struktur <i>data storage</i> . Sebuah CDM dapat diubah langsung menjadi PDM.
2.	<i>Physical Data Model (PDM)</i>	Merupakan model ERD yang mengacu pada pemilihan <i>software</i> DBMS yang spesifik. Hal ini seringkali berbeda secara signifikan dikarenakan oleh struktur tipe <i>database</i> yang bervariasi, dari model schema, tipe data penyimpanan dsb.

3.7.1 Jenis Objek ERD

1. *Entity*

Sesuatu yang ada dan terdefiniskan bisa berupa nyata maupun abstrak yang dapat dibedakan satu dengan yang lainnya dan adanya hubungan saling ketergantungan. Ada 2 macam tipe *entity*, yaitu :

a. *Strong Entity*

Strong Entity merupakan tipe *entity* yang mempunyai *key attribute* untuk setiap individu yang ada di dalamnya. Atau bisa diartikan juga sebagai obyek yang dapat dibedakan dalam dunia nyata.

b. *Weak Entity*

suatu *entity* yang mana keberadaannya tergantung dari keberadaan *entity* lain.

2. *Attribute*

Setiap *entity* memiliki beberapa *attribute*, yang merupakan ciri atau karakteristik dari *entity* tersebut. *Attribute* sering disebut juga data elemen atau *data field*.

3. *Key*

Beberapa elemen data memiliki sifat, dengan mengetahui nilai yang telah diberikan oleh sebagian elemen data dari *entity* tertentu, dapat diidentifikasi nilai-nilai yang terkandung dalam elemen-elemen data lain ada *entity* yang sama. Elemen penentu tersebut adalah sebagai elemen data kunci (*key*).

4. *Relationship*

Relationship menggambarkan hubungan yang terjadi antara satu atau lebih *entity*.

a Derajat *relationship* ada 3 macam, yaitu:

- 1) *Unary Degree* (Derajat Satu) adalah sebuah entity berelasi dengan dirinya.
- 2) *Binary Degree* (Derajat Dua) adalah terdapat dua entity yang saling berhubungan.
- 3) *Ternary Dgree* (Derajat Tiga) adalah terdapat tiga entity yang saling berhubungan.

b Cardinality Ratio ada 3 macam, yaitu:

- 1) *One to One Relationship* merupakan setiap satu entity berhubungan dengan paling banyak satu entity di entity lainnya.
- 2) *One to Many* atau *Many to One Relationship* merupakan hubungan antar *entity* satu dengan *entity* yang lainnya adalah satu berbanding banyak.
- 3) *Many to Many Relationship* merupakan setiap satu entity berhubungan dengan banyak entity di satu entity lainnya.

3.8 Data Flow Diagram (DFD)

Data Flow Diagram atau sering juga disebut dengan Bubble Chart atau diagram, model proses, diagram alur kerja atau model fungsi adalah alat pembuatan model yang memungkinkan profesional sistem untuk menggambarkan sistem sebagai suatu jaringan proses fungsional yang dihubungkan satu sama lain dengan alir data baik secara manual maupun komputerisasi. DFD merupakan alat pembuat model yang sering digunakan untuk menjelaskan aliran informasi dan transformasi data yang bergerak dari pemasukan data hingga keluaran.

Untuk memudahkan proses pembacaan DFD, maka penggambaran DFD disusun berdasarkan tingkatan atau level dari atas ke bawah, yaitu:

1. *Context Diagram*

Merupakan diagram paling atas dan pembahasannya berupa global yang terdiri dari suatu proses dan menggambarkan ruang lingkup proses. Hal yang digambarkan dalam diagram konteks adalah hubungan terminator dengan sistem dan juga sistem dalam suatu proses. Sedangkan hal yang digambarkan dalam *Context Diagram* adalah hubungan antar *terminator* dan *data source*.

2. Diagram level 0

Merupakan diagram yang berada diantara diagram konteks dan diagram detail serta menggambarkan proses utama dari *DFD*. Hal yang digambarkan dalam diagram level 0 adalah proses utama dari sistem serta hubungan *entity*, proses, alur data dan *data source*.

3. Diagram Detail (Primitif)

Merupakan penguraian dalam proses yang ada dalam diagram zero. Diagram yang paling rendah dan tidak dapat diuraikan lagi.

Data Flow Diagram (DFD) memiliki empat komponen, yaitu:

a. *Terminator*

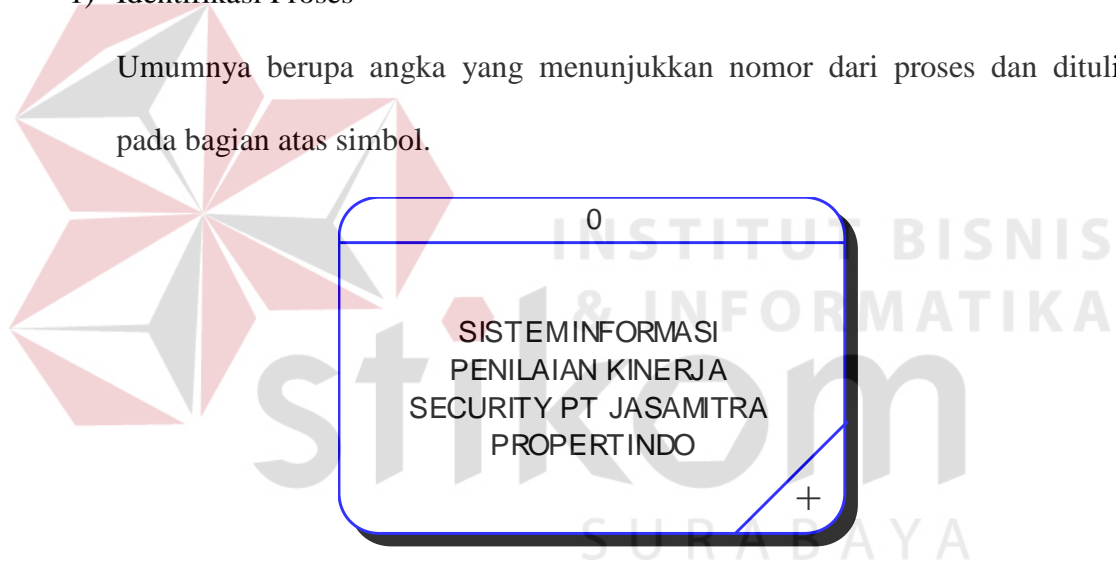
Terminator atau *External Entity* atau kesatuan luar yang mewakili entitas *external* yang berkomunikasi dengan sistem yang dikembangkan. *Terminator* merupakan kesatuan di lingkungan sistem yang dapat berupa orang atau sistem yang berada di lingkungan luar sistem yang memberikan inputan maupun yang menerima output dari sistem serta berupa bagian atau divisi diluar sistem yang berkomunikasi dengan sistem. *Terminator* ini sering juga disebut entitas (*external*).

b *Proses*

Proses sering dikenal dengan nama *Bubble*, fungsi atau informasi. Komponen proses menggambarkan bagian dari sistem yang mentransformasikan *input* ke *output*, atau dapat dikatakan bahwa komponen proses menggambarkan transformasi atau empat persegi panjang tegak dengan sudut tumpul. Proses diberi nama untuk menerangkan proses atau kegiatan apa yang sedang atau kegiatan yang dilaksanakan. Dan setiap proses harus diberi penjelasan yang lengkap sebagai berikut:

1) Identifikasi Proses

Umumnya berupa angka yang menunjukkan nomor dari proses dan ditulis pada bagian atas simbol.



Gambar 3.1 Simbol Proses

2) Nama Proses

Menunjukkan apa yang sedang dikerjakan oleh proses tersebut. Nama proses harus jelas dan lengkap menggambarkan bagian prosesnya. Nama proses diletakkan dibawah identifikasi proses.

3) *Data Store*

Data Store digunakan sebagai sarana untuk pengumpulan data. *Data store* disimbolkan dengan dua garis horizontal yang paralel dimana tertutup pada satu ujungnya atau dua garis horizontal. Suatu nama perlu diberikan pada *data store* menunjukkan nama filenya. *Data Store* biasanya berkaitan dengan penyimpanan file atau database yang dilakukan secara terkomputerisasi. *Data store* dihubungkan dengan alur data hanya pada komponen proses pengertiannya sebagai berikut:

- a) Alur data dari store yang berarti sebagai pengaksesan data untuk suatu proses.
- b) Alur data ke proses berarti meng-*update* data seperti nambah data, mengurangi data maupun mengubah data.

4) Alur Data

Alur data dapat digambarkan dengan anak panah yang menuju ke dalam proses maupun ke luar proses. Alur data digunakan untuk menerangkan perpindahan data atau informasi dari suatu bagian ke bagian lainnya.

5) Syarat-syarat pembuatan sebuah DFD adalah:

- a) Pemberian nama untuk setiap komponen DFD.
- b) Pemberian nomor pada proses DFD.
- c) Memastikan DFD dibangun secara konsisten.