

## **BAB III**

### **LANDASAN TEORI**

#### **3.1 Sistem**

Ada definisi menurut beberapa para ahli yang menerangkan tentang sistem. Menurut Jogianto (2005:2) dengan bukunya yang berjudul Analisis dan Desain Sistem Informasi menerangkan “sistem adalah sekumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai satu tujuan tertentu”. Menurut Azhar Susanto (2004:18) dalam buku berjudul Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangannya yang menyatakan bahwa: “sistem adalah sekumpulan/group dari sub sistem/ bagian/ komponen apapun baik fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu”.

#### **3.2 Informasi**

Definisi Informasi menurut Azhar Susanto (2004:46) dalam bukunya Sistem Informasi Akuntansi mendefinisikan informasi sebagai berikut: “Informasi adalah hasil pengolahan data yang memberikan arti dan manfaat”. Definisi Informasi menurut Jogianto (2005:8) dalam bukunya yang berjudul Analisis dan Desain Sistem Informasi bahwa: “Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya”.

### 3.3 Sistem Informasi

Sistem Informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan- laporan yang diperlukan. Hartono, (1999:11)

Sistem Informasi berasal dari dua kata yang saling berhubungan yaitu antara sistem dan Informasi. Sistem adalah suatu kerangka kerja yang sangat terpadu serta mempunyai satu sasaran atau lebih. Informasi berbeda dengan data, data adalah keadaan yang ada dan belum di proses belum lanjut, sedangkan Informasi adalah data- data yang telah diproses dan dibentuk sebagaimana mungkin agar lebih bernilai bagi penggunaannya.

### 3.4 Analisis Sistem

Menganalisis sistem merupakan tahapan dalam menganalisis kebutuhan-kebutuhan sistem. Menurut *Kendall & Kendall (2003:13)*, perangkat atau teknik untuk menentukan kebutuhan sistem adalah dengan menggunakan diagram aliran data untuk menyusun daftar input, proses, dan output fungsi bisnis dalam bentuk grafik terstruktur. Dari diagram aliran data, dikembangkan suatu kamus data berisikan daftar seluruh item data yang digunakan dalam sistem beserta spesifikasinya berupa tipe data atau constrainnya.

Menganalisis kebutuhan sistem dapat pula dilakukan dengan melakukan teknik wawancara guna mendapatkan informasi penting lainnya seperti tujuan di masa mendatang. Jenis informasi berupa perilaku, atau sikap-sikap, keyakinan dan karakteristik beberapa orang utama dalam organisasi yang dapat terpengaruh oleh

sistem yang diajukan atau dari yang sudah ada, dapat didapatkan melalui penggunaan kuesioner (*Kendall & Kendall, 2003:167*). Dengan menggunakan kuesioner, dapat mengukur apa yang ditemukan dalam wawancara dan untuk menentukan seberapa luas atau terbatasnya sentimen yang diekspresikan dalam suatu wawancara. hidupnya, sehingga dapat membuat pilihan yang bermakna bagi dirinya.

### **3.5 Perancangan**

Menurut John Burch dan Gary Grudnitski yang telah diterjemahkan oleh Jogiyanto (2005:196) dalam bukunya yang berjudul Analisis dan Desain Sistem Informasi menyebutkan bahwa: “desain sistem dapat didefinisikan sebagai penggambaran, perencanaan, dan pembuatan sketsa atau pengaturan dari beberapa elemen yang terpisah dari satu kesatuan yang utuh dan berfungsi”. Definisi perancangan menurut Al-Bahra Bin Ladjamudin (2005:51) yang terdapat dalam buku yang berjudul Analisis dan Desain Sistem Informasi, menjelaskan bahwa: “perancangan adalah kemampuan untuk membuat beberapa alternatif pemecahan masalah”. Azhar Susanto (2004:331) menjelaskan dalam buku berjudul Sistem Informasi Manajemen Konsep dan Pengembangannya yaitu: “perancangan adalah spesifikasi umum dan terinci dari pemecahan masalah berbasis komputer yang telah dipilih selama tahap analisis”.

### **3.6 Siklus Hidup Pengembangan Sistem**

Siklus Hidup Pengembangan Sistem atau Software Development Life Cycle (SDLC) dalam rekayasa sistem dan rekayasa perangkat lunak adalah proses pembuatan atau perubahan sistem serta model dan metodologi yang digunakan

untuk mengembangkan sistem-sistem tersebut. Konsep ini umumnya merujuk pada sistem komputer atau Informasi. SDLC juga merupakan pola yang diambil untuk mengembangkan sistem perangkat lunak, yang terdiri dari tahap-tahap: requirement elicitation (elitisasi kebutuhan), requirements analysis (analisis kebutuhan), software design (perancangan sistem), software construction (penulisan kode program), software testing (uji coba aplikasi) dan implementation (instalasi).

#### **a. Requirements Elicitation**

Elitisasi kebutuhan adalah sekumpulan aktivitas yang ditunjukkan untuk menemukan kebutuhan suatu sistem melalui komunikasi dengan pelanggan, pengguna sistem dan pihak lain yang memiliki kepentingan dalam pengembangan sistem (Sommerville dan Sawyer, 1997). Sejalan dengan proses rekayasa kebutuhan secara keseluruhan, elitisasi kebutuhan bertujuan untuk (Leffingwell dan Widrig, 2000):

1. Mengetahui masalah apa saja yang perlu dipecahkan dan mengenali batasan-batasan sistem.
2. Mengenali siapa saja para pemangku kepentingan.
3. Mengenali tujuan dari sistem yaitu sasaran-sasaran yang harus sistem selesaikan.

#### **b. Requirements Analysis**

Dalam rekayasa sistem dan rekayasa perangkat lunak, analisis kebutuhan mencakup pekerjaan-pekerjaan penentuan kebutuhan atau kondisi yang harus dipenuhi dalam suatu produk baru atau perubahan produk, yang mempertimbangkan berbagai kebutuhan yang bersinggungan antar berbagai

pemangku kepentingan. Kebutuhan dari hasil analisis ini harus dapat dilaksanakan, diukur, diuji, terkait dengan kebutuhan bisnis yang teridentifikasi, serta didefinisikan sampai tingkat detail yang memadai untuk desain sistem.

#### **c. Software Design**

Perancangan sistem merupakan penguraian suatu sistem Informasi yang utuh ke dalam bagian kompartisasi 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.

#### **d. Software Construction**

Software Construction (SC) adalah bagian dari disiplin rekayasa perangkat lunak. Didasarkan pada rincian pengerjaannya, yang berarti software melalui kombinasi dari koding, verifikasi, unit testing, testing terintegrasi dan debugging.

#### **e. Software Testing and Implementation**

*Testing* adalah suatu proses yang dibuat sedemikian rupa untuk mengidentifikasi adanya ketidaksesuaian suatu hasil sebuah sistem Informasi dengan apa yang diharapkan. Tujuan dari testing adalah untuk memastikan kualitas dari suatu produk apakah sesuai dengan kualitas yang dipersyaratkan dan untuk memastikan/menjaga (quality assurance) mutu suatu produk. Testing dibagi menjadi beberapa tahap, dimulai dari Software Testing Fundamentals yang melingkupi definisi dasar tentang testing dan hubungannya dengan kegiatan lain. Tahap kedua adalah Test Levels yang dibagi menjadi dua topik, yaitu daftar

pembagian level testing dan testing untuk kondisi tertentu. Tahap ketiga adalah Test Techniques yang menjelaskan teknik-teknik testing yang dapat digunakan. Tahap keempat adalah Tes-related Measures yang menjelaskan ukuran-ukuran pencapaian untuk dapat dievaluasi kembali. Tahap terakhir adalah Test Process yang menjelaskan tentang aktivitas testing.

### 3.7 Desain Sistem

Menurut Burch dan Grundnitski (dalam Jogiyanto 2005 :196) desain sistem dapat didefinisikan sebagai penggambaran, perencanaan, dan pembuatan sketsa atau pengaturan dari beberapa elemen yang terpisah kedalam suatu kesatuan yang utuh dan berfungsi.

Desain sistem menentukan bagaimana suatu sistem akan menyelesaikan tahap ini menyangkut mengkonfigurasi dari komponen-komponen perangkat lunak dan perangkat keras dari suatu sistem sehingga setelah instalasi dari sistem akan benar-benar memuaskan rancang bangun yang telah ditetapkan pada akhir tahap analisis sistem (Jogiyanto ; 2005:196).

Berdasarkan beberapa defenisi diatas maka desain sistem dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Tahap setelah analisis dari siklus pengembangan sistem.
- b. Pendefinisian dari kebutuhan-kebutuhan fungsional.
- c. Persiapan rancang bangun untuk implementasi.
- d. Menggambarkan bagaimana suatu sistem dibentuk.

- e. Yang dapat berupa penggambaran, perencanaan dan pembuatan sketsa atau pengaturan dari beberapa elemen yang terpisah kedalam suatu kesatuan yang utuh dan berfungsi.

Termasuk menyangkut mengkonfigurasi dari komponen- komponen perangkat lunak dan perangkat keras dari suatu sistem.

### 3.8 Wawancara

Wawancara (*interview*) telah diakui sebagai teknik pengumpulan data/fakta yang penting dan banyak dilakukan dalam pengembangan sistem Informasi. Wawancara memungkinkan analisis sistem sebagai pewawancara untuk mengumpulkan data secara tatap muka langsung dengan orang yang diwawancarai. Seperti halnya dengan teknik pengumpulan data yang lain, wawancara bukanlah satu-satunya teknik yang terbaik untuk semua situasi. Wawancara selain mempunyai kebaikan-kebaikan, tetapi juga mempunyai kejelekan-kejelekan yang harus dipertimbangkan untuk situasi-situasi tertentu. Kebaikan dari wawancara adalah sebagai berikut ini:

- a. Wawancara memberikan kesempatan kepada pewawancara untuk memotivasi orang yang diwawancarai untuk menjawab dengan bebas dan terbuka terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.
- b. Memungkinkan pewawancara untuk mengembangkan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan situasi yang berkembang.
- c. Pewawancara dapat menilai kebenaran jawaban yang diberikan dari gerak-gerik raut wajah orang yang diwawancarai.

- d. Pewawancara dapat menanyakan kegiatan-kegiatan khusus yang tidak selalu terjadi.

Disamping wawancara mempunyai beberapa kebaikan, tetapi juga mempunyai beberapa kejelekan sebagai berikut ini:

- a. Proses wawancara membutuhkan waktu yang lama, sehingga secara relatif mahal dibandingkan dengan teknik lainnya.
- b. Keberhasilan hasil wawancara sangat tergantung dari kepandaian pewawancara untuk melakukan hubungan antar manusia.
- c. Wawancara tidak selalu tepat untuk kondisi-kondisi tempat yang tertentu, misalnya di lokasi-lokasi yang ribut dan ramai.
- d. Wawancara sangat mengganggu kerja dari orang yang diwawancarai bila waktu yang dimilikinya sangat terbatas.

Persiapan merupakan kunci sukses dari wawancara. Sebelum wawancara dimulai, analis sistem harus mempersiapkan terlebih dahulu hal-hal yang berhubungan dengan wawancara. Wawancara juga harus didukung oleh semua manajer yang akan dilibatkan dalam proyek sistem. Beberapa petunjuk berikut ini dapat membantu di dalam mempersiapkan wawancara dan untuk memperlancar jalannya wawancara.

- a. Aturlah pertemuan dengan orang yang akan diwawancarai terlebih dahulu.
- b. Utarakanlah maksud dari wawancara.
- c. Aturlah waktu wawancara yang paling tepat supaya tidak mengganggu kerja dari orang yang diwawancarai.



- d. Buatlah jadwal wawancara terlebih dahulu, bila wawancara akan dilakukan beberapa kali atau oleh pewawancara yang berbeda dan orang yang diwawancarai juga berbeda.
- e. Buatlah suatu panduan wawancara supaya wawancara dapat berjalan dengan lancar. Panduan wawancara adalah daftar pengecekan dari pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan oleh pewawancara serta penjadwalan waktunya. Pertanyaan-pertanyaan harus benar-benar dipilih dengan hati-hati dan mewakili semua data yang ingin didapatkan. Jogiyanto (2005:617-619).

### **3.9 Pengertian Rekrutmen**

Menurut Simamora (2006 : 177), rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutup kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi. Manfaat terbesar rekrutmen eksternal adalah bahwa jumlah pelamar yang lebih banyak dapat direkrut. Hal ini tentunya mengarah kepada kelompok pelamar yang lebih besar dan kompeten daripada yang normalnya dapat direkrut secara internal. Pelamar dari luar tentu membawa ide, teknik kerja, metode produksi, atau pelatihan yang baru ke dalam organisasi yang nantinya akan menghasilkan wawasan baru kedalam profitabilitas. Setiap organisasi atau perusahaan secara periodik memerlukan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar organisasi atau perusahaan. Pasar tenaga kerja merupakan sumber tenaga kerja yang sangat bervariasi.

Proses rekrutmen dapat dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan, yaitu:

a. Teori rekrutmen “pencarian” (*prospecting theory of recruitment*)

Menurut teori ini rekrutmen dapat dilakukan sebagai sebuah proses satu arah (one-way process) yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari calon karyawan.

b. Teori rekrutmen “pasangan” (*mating theory of recruitment*)

Teori ini mengemukakan bahwa calon karyawan maupun manajer sama-sama mencari organisasi, sebagaimana organisasi mencari mereka.

Agar pencarian organisasi dan pelamar dapat bertemu, terdapat tiga kondisi yang harus terpenuhi yaitu:

1. Adanya sebuah media komunikasi.
2. Adanya kecocokan dari pelamar antara karakteristik pribadinya dengan persyaratan kerja organisasi.
3. Adanya motivasi untuk melamar.

### 3.10 Penentuan Dasar Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2000:41), dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang di minatnya. Dasar penarikan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah di tentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Job specification harus di uraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Misalnya batas usia, pendidikan, jenis kelamin, dan kesehatan. Jika spesifikasi

pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, karyawan yang di terima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan atau pekerjaan tersebut.

### **3.11 Metode-Metode Rekrutmen**

Menurut Hasibuan (2000:44) metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru adalah “metode tertutup dan metode terbuka”.

#### **a. Metode Tertutup**

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya di informasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

#### **b. Metode Terbuka**

Metode terbuka adalah ketika penarikan di informasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar terbesar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka di harapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified lebih besar.

### **3.12 Seleksi**

Menurut Cascio (2003) dan Munandar (2001), proses seleksi adalah proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan. Dengan demikian, proses rekrutmen merupakan proses awal yang dilakukan dalam pencarian tenaga kerja, sedangkan proses seleksi terjadi setelah ada sejumlah calon karyawan yang mendaftar atau terdaftar melalui proses rekrutmen.

Munandar (2001) menjelaskan bahwa sasaran seleksi adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinankemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya. Tugas seleksi adalah menilai sebanyak mungkin calon untuk memilih seorang atau sejumlah orang (sesuai dengan jumlah orang yang diperlukan) yang paling memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini berarti, dalam proses seleksi perusahaan atau organisasi akan memilih calon karyawan yang ‘diperkirakan atau diramalkan’ akan berhasil menjalankan pekerjaannya dengan baik. Dengan kata lain, akan memilih calon karyawan yang paling tepat untuk pekerjaan tertentu.

### **3.13 Kriteria dan Teknik Seleksi**

Perusahaan tentu berharap bahwa pelamar dengan karakteristik yang berprestasi memuaskan dalam pekerjaan dan tetap bersama perusahaan. Kriteria seleksi biasanya dapat dirangkum dalam beberapa kategori :

- a. pendidikan
- b. Pengalaman Kerja
- c. Kondisi Fisik
- d. Karakteristik kepribadian

Sebelum organisasi memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, organisasi seyogyanya memiliki kriteria sukses yang telah di tentukan untuk menentukan cara-cara memprediksi pelamar mana yang dapat mencapai tingkat ekspektasi, oleh karena itu ada beberapa teknik seleksi diantaranya adalah

Interview, Tes psikologi, Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, Pusat penilaian, Biodata, Referensi, Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan). Langkah-langkah dapat dimulai dengan Seleksi surat-surat lamaran, Pengisian blangko lamaran, Pemeriksaan referensi, Wawancara pendahuluan, Tes penerimaan, Tes psikologi, Tes kesehatan, Wawancara akhir atasan langsung, Memutuskan di terima atau di tolak.

