

BAB II

LANDASAN TEORI

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini digunakan landasan teori yang membahas tentang teori yang dijadikan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan.

2.1 Penilaian Kinerja

Secara umum dapat didefinisikan bahwa penilaian kinerja tersebut adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya (Kasmir,2016). Penilaian kinerja penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian kinerja digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan harus dinilai sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan/instansi pendidikan. Sedangkan aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja yaitu aspek kompetensi yang meliputi karakter, kepribadian, yang bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan perilaku kinerja karyawan dan perilaku kerja karyawan dan aspek hasil pekerjaan yang dilakukan (Job Result).

Dalam penilaian kinerja sendiri perlu memiliki standart kinerja yang harus dicapai pada setiap karyawan. Standart kinerja seperti sebuah ukuran pencapaian keberhasilan. Standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Agar efektif, standar perlu berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari tiap pekerjaan. Hal tersebut dapat diuraikan dari analisis pekerjaan dengan menganalisis hubungannya dengan kinerja karyawan saat sekarang. Untuk menjaga akuntabilitas karyawan, harus ada peraturan-peraturan tertulis dan diberitahukan kepada karyawan sebelum dilakukan evaluasi. Idealnya, penilaian setiap kinerja karyawan harus didasarkan pada kinerja nyata dari unsur yang kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan. Kemudian. Metode penilaian kinerja sendiri ada beberapa macam yaitu metode penilaian kinerja yang meliputi (Sondang,2009) :

A. Penilaian Kinerja Berorientasi masa lalu :

1. *Rating Scale* : Merupakan metode yang paling banyak digunakan untuk menilai kinerja karyawan pada masa lalu, dimana penilaian kinerja dilakukan oleh atasan atau manajer yang bersangkutan. Metode ini terdiri dari dua bagian yaitu : bagian suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan bagian skala. Dalam penilaian metode meliputi faktor kejujuran, kerajinan, ketekunan, sikap, kerja sama, kepemimpinan, kecermatan, kesetiaan dan kerapuhan.
2. *Checklist* : Metode ini hampir sama dengan rating scale dengan memberikan pertanyaan yang berupa lembar pertanyaan atau formulir, tetapi pertanyaannya

di beri bobot untuk mengkalkulasi penilaian kinerja pegawai. Metode ini di jadikan gambaran hasil kerja karyawan yang akurat.

3. *Forced Choice Method* : Merupakan berbentuk presentase yang sudah ditentukan dari karyawan ditempatkan dalam kategori kerja. Dalam metode ini mengandung pernyataan baik bersifat positif maupun negatif tentang pegawai yang dinilai.
4. *Critical Incident Method* : Merupakan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.
5. *Metode Catatan Prestasi* : Adalah metode yang berhubungan dengan metode peristiwa kritis dengan catatan penyempurnaan misalnya penampilan, kemampuan berbicara dan kepemimpinan.
6. *Field Review Method* : Merupakan metode dengan penilaian langsung turun ke lapangan untuk mendapat informasi dari atasan atas prestasi karyawannya. Dari hasil turun langsung ke lapangan di buat untuk langkah-langkah pengembangan karir.
7. *Performance Test and Observation* : Adalah penilaian didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan berupa tes tertulis dan peragaan.
8. *Comparative Evaluation Approach* : Adalah metode yang mengutamakan perbandingan prestasi kerja seorang karyawan dengan karyawan lain dengan kegiatan yang sejenis.

B. Penilaian Kinerja Berorientasi Masa Datang:

1. *Self Appraisal* : Merupakan penilaian yang di lakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan kerja yang perlu diperbaiki.
2. *Management by objective* : Adalah satu bentuk penilaian di mana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Penilaian kinerja berdasarkan metode ini merupakan suatu alternatif untuk mengatasi kelemahan-kelemahan dari bentuk penilaian kinerja lainnya.

Dari berbagai macam metode penilaian kinerja maka akan digunakan metode *Rating Scale*. Metode *Rating Scale* skala penilaian adalah metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan (Mondy,2008). *Rating Scale* merupakan sebuah daftar yang menyajikan sejumlah sifat atau sikap sebagai butir-butir atau item. Metode ini merupakan salah satu skala yang digunakan dalam instrumen non tes dengan suatu prosedur terstruktur untuk memperoleh informasi tentang suatu masalah dan dinyatakan sebagai posisi tertentu dalam hubungannya dengan yang lain. *Rating Scale* terdiri dari dua bagian yaitu :

1. pernyataan tentang kualitas keberadaan sesuatu
2. petunjuk pengumpulan data tentang pernyataan itu.

Metode *Rating Scale* sendiri mempunyai beberapa jenis salah satunya

Numerical Rating Scale Tipe ini merupakan salah satu jenis *Rating Scale* yang paling sederhana bentuk dan pengadministrasiannya sehingga paling banyak digunakan. Komponen yang ada di dalam *Numerical Rating Scale* adalah

pernyataan tentang kualitas tertentu dari sesuatu yang akan diukur, yang diikuti oleh angka yang menunjukkan skor sesuatu yang diukur. Untuk setiap *Numerical Rating Scale*, petunjuk pengerjaannya harus jelas. Sedangkan untuk cara perhitungannya proses perhitungan penilaian kinerja guru :

$$\text{Nilai Kriteria} = \Sigma (\text{Nilai Sub Kriteria}) \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

Nilai kriteria = total rata-rata nilai dari subkriteria

Nilai subkriteria = nilai (aktual) Sub Kriteria dibagi jumlah Sub Kriteria

Untuk hasil penilaian akhir menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Akhir Penilaian} = \Sigma (\text{Nilai Kriteria} : \text{Jumlah Kriteria}) \dots\dots(2)$$

Keterangan :

Nilai akhir penilaian = total nilai dari kriteria

Nilai kriteria = nilai dari tiap-tiap kriteria

Jumlah kriteria = jumlah dari kriteria yang dinilai

Konversi Nilai

Konversi Nilai		
A	Amat Baik	91-100
B	Baik	76 - 90
C	Cukup	61 - 75
D	Sedang	51 - 60
E	Kurang	50 - kebawah

Sumber : (Nana,1995)

Gambar 2.1 Konversi Nilai

Manfaat dari adanya penilaian kinerja itu sendiri adalah untuk memperbaiki kualitas kinerja setiap individu karyawan yang berguna juga untuk kemajuan instansi yang bersangkutan. Manfaat bagi karyawan yang dinilai yaitu meningkatkan motivasi, adanya kejelasan standart hasil yang diterapkan mereka,

umpan balik dari kinerja mereka yang kurang akurat dan konstruktif. Sedangkan manfaat bagi yang menilai yaitu Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap, Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi, Sebagai media untuk mengurangi kesejangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan.

2.2 Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

Guru adalah orang yang bekerja dalam bidang pendidikan yang ikut bertanggung jawab serta membantu anak-anak dalam mencapai kedewasaan masing-masing. Jadi guru adalah seseorang pengajar ilmu(Nawawi,1995). Guru sebagai tenaga pendidik yang berhubungan langsung dengan peserta didik harus memiliki keahlian khusus atau kualifikasi khusus di bidang akademik. Dengan kompetensi yang dimilikinya guru dapat menjalankan tugas dengan baik untuk mencerdaskan peserta didik. Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru untuk selengkapnya dijelaskan pada tabel 1.1

Tabel 2.1 Instrumen Penilaian Kinerja Guru

KOMPETENSI
1. PEDAGOGIK
1. Menguasai karakteristik peserta didik.
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang
3. Pengembangan kurikulum.
4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
5. Pengembangan potensi peserta didik.
6. Komunikasi dengan peserta didik.
7. Penilaian dan evaluasi.
2. KEPRIBADIAN
1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional
2. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
3. Etos Kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.
3. SOSIAL
1. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.
2. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua,
4. PROFESIONAL
1. Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang
2. Mengembangkan Keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Sumber : Departemen Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2009

kriteria yang sudah ditentukan oleh permendiknas yaitu ada 4 kriteria. Dari kriteria inti yang di gunakan untuk penilaian kinerja guru akan dijelaskan secara lengkap sebagai berikut :

1. Pedagogik

Pedagogik adalah ilmu yang mempelajari masalah membimbing anak ke arah tujuan hidup tertentu, yaitu supaya ia kelak mampu secara mandiri menyelesaikan tugas hidupnya. Membedakan istilah “pedagogik” dengan istilah “pedagogi”. Pedagogik diartikan dengan ilmu mendidik, lebih menitikberatkan kepada pemikiran, perenungan tentang pendidikan. Suatu pemikiran bagaimana kita membimbing anak, mendidik anak. Sedangkan istilah pedagogi berarti pendidikan, yang lebih menekankan kepada praktik, menyangkut kegiatan mendidik, kegiatan membimbing anak (Sadulloh, 2010).

Pedagogik sangat penting dalam dunia pendidikan terutama bagi seorang guru yang tugasnya mengajar dan mendidik serta memberi contoh tauladan bagi muridnya. Pedagogik sendiri berfokus kepada cara seorang guru mendidik anak dan mengarahkan dengan cara guru harus faham dengan karakteristik muridnya dan guru harus bisa membuat suasana yang senang dan nyaman dalam kegiatan belajar mengajar. Tugas guru bukan hanya mengajar untuk menyampaikan, atau mentransformasikan pengetahuan kepada para anak di sekolah melainkan guru mengemban tugas untuk mengembangkan kepribadian anak didiknya secara terpadu. Guru mengembangkan sikap mental anak, mengembangkan hati nurani anak atau kata hati anak, sehingga anak akan sensitive terhadap masalah-masalah kemanusiaan, harkat derajat manusia, Begitu juga guru hanya mengembangkan keterampilan anak keterampilan hidup di masyarakat sehingga ia mampu untuk menghadapi segala permasalahan hidupnya.

2. Kepribadian

Kepribadian merupakan suatu totalitas psikofisis yang rumit dari individu, sehingga nampak dalam tingkah lakunya yang unik. Pada umumnya guru adalah pelaku profesi yang memiliki berbagai macam julukan, seperti “ pahlawan tanpa tanda jasa, guruku pahlawanku dan masih banyak lagi. Guru juga bisa dikatakan sebagai “ Digugu (ditaati nasehat dan segala perintahnya) dan ditiru (di contoh sikap dan penampilannya) “. Oleh karena itu seorang guru harus memiliki kepribadian yang baik, kuat dan terpuji. Karena guru merupakan faktor utama yang bisa mempengaruhi siswa didalam kelas, segala tingkah laku dan cara berbicara seorang guru pasti akan diperhatikan oleh siswa. Bukan hanya siswa yang memperhatikan sikap dan kepribadian seorang guru, tetapi masyarakat masyarakat juga ikut memperhatikan nya terutama para orang tua peserta didik (Sujanto,2004).

Kepribadian sendiri juga hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan terutama bagi seorang guru dalam mengemban tugas untuk mendidik dan membuat generasi muda lebih baik. Guru sendiri juga harus mempunyai kepribadian yang baik agar bisa di contoh oleh muridnya. Dalam kepribadian sendiri mencakup beberapa hal yang harus diperhatikan seperti guru harus bertindak sesuai dengan norma yang berlaku dalam mengajar dan memberi contoh yang baik kepada muridnya. Seorang guru harus juga mempunyai sifat teladan dan tanggung jawab yang baik untuk menyampaikan suatu materi dan mendidik muridnya agar menjadi siswa yang baik dan teladan.

3. Sosial

Interaksi sosial merupakan suatu hubungan antara individu satu dengan individu lainnya dimana individu yang satu dapat mempengaruhi individu yang lainnya sehingga terdapat hubungan yang saling timbal balik. Melihat pernyataan diatas interaksi sosial merupakan hal yang sangat penting bagi seorang guru. Karena bagaimana pun juga aspek sosial merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seorang guru professional bagaimana seorang guru berkomunikasi dengan murid secara baik dan santun selayaknya seorang guru pengganti orang tua disekolah. Begitupun guru juga harus peka terhadap lingkungan sosial disekolah dan dengan teman-teman guru lainnya. Guru harus bisa menunjukkan aspek sosial kepada murid-murid nya untuk mendukung kegiatan belajar mengajar (Walgito,2003).

Sifat sosial pasti semua manusia akan mempunyai karena sejatinya manusia pasti tidak dapat hidup sendiri tanpa orang lain. Hal ini merupakan sudah kodrat manusia apalagi jika seorang guru. Guru harus mempunyai jiwa sosial yang baik dalam menyampaikan materi perlu juga sifat sosial yang tinggi seperti jika seorang guru sedang menyampaikan materi kepada siswanya jika siswa memang benar-benar belum menguasai maka guru harus menunjukkan jiwa sosial yang tinggi dengan cara mendekati siswa dengan menjelaskan materi sampai siswanya faham.

4. Profesional

Istilah profesionalisme berasal dari profession. Dalam Kamus Inggris Indonesia, 'profession' berarti pekerjaan. Arifin dalam buku Kapita Selekta Pendidikan mengemukakan bahwa profession mengandung arti yang sama dengan

kata occupation atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus (Arifin, 1995).

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau keahlian yang mensyaratkan kompetensi intelektualitas, sikap dan keterampilan tertentu yang diperoleh melalui proses pendidikan secara akademis. Dengan demikian, Kunandar mengemukakan profesi guru adalah keahlian dan kewenangan khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang ditekuni untuk menjadi mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan. Guru sebagai profesi berarti guru sebagai pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi (keahlian dan kewenangan) dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien serta berhasil guna (Kunandar, 2007).

2.3 Penilaian Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah 1 Taman

Penilaian kinerja guru merupakan salah satu aspek untuk mengukur hasil kinerja guru dalam mendidik siswa untuk menjadi orang yang lebih baik dalam menerapkan perilaku sehari – hari di masyarakat. Sedangkan untuk cara melakukan penilaian kinerja guru pada SMA Muhammadiyah 1 Taman yang diterapkan berbasis website. Yang akan menilai yaitu Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum sebelum menginputkan data tentang penilaian kinerja guru Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum melakukan observasi seperti Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum mengontrol guru dan mengamati perilaku guru terhadap muridnya bagaimana cara seorang guru tersebut menyampaikan materi pelajaran kepada siswanya. Dalam

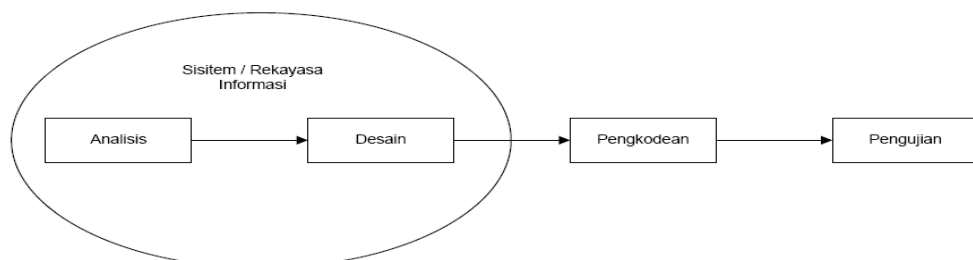
proses mengamati guru tidak terlalu memakan waktu lama dilakukan di sela-sela jam mata pelajaran dimulai semuanya bisa di atur dan disesuaikan oleh kepala sekolah proses observasi juga tidak harus dilakukan setiap hari. Ketika observasi telah dilakukan dan hasil dari observasi akan di inputkan kedalam aplikasi penilaian kinerja guru.

1. Kepala Sekolah : Kepala Sekolah akan menginputkan data - data hasil observasi meliputi kategori **Kepribadian dan Sosial**.
2. Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum : Akan menginputkan data – data hasil observasi meliputi Kategori **Profesional dan Pedagogik**

Dari hasil inputan 4 kategori tersebut nantinya akan di kombinasikan dengan dengan data kehadiran guru yang nantinya juga diolah oleh sistem untuk menjadi laporan penilaian kinerja guru.

2.4 System Development Life Cycle (SDLC)

Pengembangan sistem dibagi menjadi beberapa tahap secara umum menunjukkan tahapan-tahapan kerja dan tugas kerja harus dilakukan. Beberapa metodologi juga menyediakan lebih rinci konsep kerja yang harus dilakukan dalam proses pengembangan sistem (Jogiyanto, 1999)



Sumber: (Shalahuddin & Rosa)

Gambar 2.2. System Development Life Cycle (SDLC)

1. *Analisis* Permodelan ini diawali dengan mencari kebutuhan dari keseluruhan sistem yang akan diaplikasikan ke dalam bentuk software. Hal ini sangat penting, mengingat software harus dapat berinteraksi dengan elemen-elemen yang lain seperti hardware, database. Tahap ini sering disebut dengan *Project Definition* untuk melakukan tahap ada beberapa proses yaitu wawancara kepada pihak instansi meliputi wawancara dengan pihak IT selaku pengelola staf IT dan melakukan wawancara kepada wakasek bagian kurikulum dan kepala sekolah.
2. *Design* proses ini digunakan untuk mengubah kebutuhan-kebutuhan diatas menjadi representasi ke dalam bentuk “*blueprint*” software sebelum membuat kode program dimulai. Desain harus dapat mengimplementasikan kebutuhan yang telah disebutkan pada tahap sebelumnya.
3. Pembuatan Kode Program tahap ini merupakan penerjemahan desain dalam bahasa yang bisa dikenali oleh komputer. Hasil dari tahap pembuatan kode program ini adalah program komputer sesuai dengan desain yang telah dibuat pada tahap desain. Proses ini fokus pada rancangan struktur data, arsitektur *software*, dan representasi *interface* (Rosa & Salahuddin, 2013).
4. Pengujian Sesuatu yang dibuat haruslah diujicobakan. Demikian juga dengan software. Semua fungsi-fungsi *software* harus diujicobakan, agar *software* bebas dari *error*, dan hasilnya harus benar-benar sesuai dengan kebutuhan yang sudah didefinisikan sebelumnya.

2.4.1 *Data Flow Diagram (DFD)*

DFD adalah diagram yang menggambarkan suatu sistem yang telah ada atau sistem baru yang akan dikembangkan secara logika tanpa mempertimbangkan lingkungan fisik dimana data tersebut mengalir atau lingkungan fisik dimana data tersebut akan disimpan (Jogiyanto, 2005).

DFD adalah diagram aliran data merupakan model dari sistem untuk menggambarkan pembagian sistem ke modul yang lebih kecil. Berdasarkan uraian di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa *data flow diagram* adalah diagram aliran data dalam sistem yang sudah ada atau yang sedang dibuat kedalam bentuk yang lebih terperinci terkait dengan *input*, proses, *output* dan penyimpanannya.

2.4.2 *Entity Relationship Diagram (ERD)*

ERD adalah diagram yang menggambarkan hubungan antar *entity* di dalam *database* sebagai *entity* dan relasi (McLeod dan Schell, 2007). ERD digunakan untuk memodelkan struktur data dan hubungan antar data, karena hal ini relatif kompleks.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa ERD adalah pemodelan dari struktur *database* yang ada atau sedang dibuat, dimana pada tahap perancangan ERD ini sangat penting dalam perancangan *database* karena pada pembuatan ERD merupakan pembuatan dari struktur *database* aplikasi yang akan dibuat, struktur ini meliputi relasi dan *entity* yang ada pada perancangan *database*.

Dalam tahap perancangan ERD, terdapat 2 entitas, yaitu *weak entity* dan *strong entity*, dimana *weak entity* pada umumnya tidak dapat berdiri sendiri atau bergantung pada *strong entity*, dan untuk menggabungkan antara *weak entity* dan *strong entity* diperlukan relasi, dimana dalam relasi ini menjelaskan hubungan antar entitas dan menggambarkan mana yang termasuk *strong entity* dan entitas mana yang termasuk *weak entity*.

2.5 Definisi Aplikasi

Definisi aplikasi adalah penggunaan dan penerapan suatu konsep yang menjadi suatu pokok pembahasan (Noviansyah, 2008). Aplikasi dapat diartikan juga sebagai program komputer yang di buat untuk menolong manusia dalam melakukan tugas tertentu. Aplikasi *software* yang direncanakan untuk suatu tugas khusus dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Aplikasi *software* spesialis, program dengan dokumentasi tergabung yang dijalankan untuk menjalankan tugas tertentu.
2. Aplikasi *software* paket, suatu program dengan dokumentasi tergabung yang dirancang untuk jenis masalah tertentu.

2.5.1 Sistem

Definisi sistem banyak diartikan dari kata sistem itu sendiri dapat di lihat dari ruang lingkup yang akan digunakan. Tetapi semua definisi yang digunakan memiliki tujuan yang ingin dicapai . berdasarkan pendekatan prosedur sistem adalah kumpulan komponen-komponen yang berhubungan dalam mencapai suatu tujuan. Definisi sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai

suatu tujuan-tujuan tertentu”. Sistem juga merupakan kesatuan bagian-bagian yang saling berhubungan yang berada dalam suatu wilayah serta memiliki item-item penggerak, contoh umum misalnya seperti negara. Negara merupakan suatu kumpulan dari beberapa elemen kesatuan lain seperti provinsi yang saling berhubungan sehingga membentuk suatu negara dimana yang berperan sebagai penggeraknya yaitu rakyat yang berada dinegara tersebut (Jogiyanto,2005).

2.5.2 Informasi

Istilah informasi Sering kita soroti dalam lingkup Teknologi, seperti istilah teknologi informasi yang umum kita ketahui. Namun informasi memiliki pengertian yang sangat luas bukan hanya ada dalam teknologi. Meskipun kenyataannya tidak bisa kita pungkiri bahwa informasi ini memiliki kaitan erat dengan teknologi, karena dengan perkembangan teknologi itu sendiri informasi juga berkembang dengan pesat, karena itu tepat lah bahwa perkembangan teknologi dan informasi ini membentuk sebuah era yaitu “Era Informasi”.

Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang bersifat manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan (Sutabri,2005).

2.5.3 Konsep Dasar Informasi

Sistem informasi adalah hasil dari pengolahan data yang mana sistem informasi tersebut sangat berguna untuk mengambil sebuah keputusan , untuk

mengambil keputusan yang baik maka diperlukanlah sistem informasi yang baik pula. 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 (Jogiyanto. 2005).

