

BAB III

LANDASAN TEORI

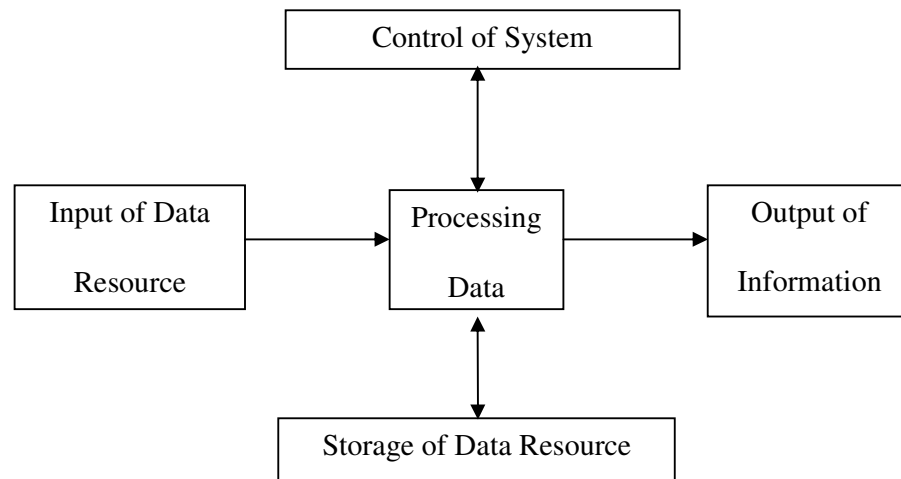
3.1 Pengertian Sistem Informasi

Menurut Neuschel (1976), Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan sasaran tertentu.

Informasi adalah rangkaian data yang mempunyai sifat sementara, bergantung pada waktu, dan mempunyai arti bagi penerimanya (Kendall & Kendall, 2003).

Sistem informasi (Kendall: 2003) didefinisikan oleh Robert A. Leitch dan K. Roscoe Davis sebagai adalah suatu sistem 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.”

Sistem informasi terdiri dari *input*, proses, dan *output*. Pada proses terdapat hubungan timbal balik dengan 2 elemen, yaitu kontrol kinerja sistem dan sumber-sumber penyimpanan data, baik berupa karakter-karakter huruf maupun berupa numerik. Saat ini data bisa berupa suara atau *audio* maupun gambar atau *video*. Data ini diproses dengan metode-metode tertentu dan akan menghasilkan *output* yang berupa informasi. Informasi yang dihasilkan dapat berupa laporan atau *report* maupun solusi dari proses yang telah dijalankan.



Gambar 3.1. Proses Sistem Informasi
(Sumber: Herlambang dan Tanuwijaya, 2005)

3.2 Penilaian Kinerja

Menurut Mejia,dkk (2004), penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi.
2. Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja pegawai yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi pegawai di organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan

dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja pegawai yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Prestasi tersebut sangat erat hubungannya dengan produktivitas individu dan juga masalah pelatihan dan pengembangan, penempatan, perencanaan karir atau kenaikan pangkat maupun masalah pengupahan.

3.2.1 Kinerja

Kinerja karyawan adalah masalah penting bagi seluruh organisasi perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis. Kualitas kinerja akan diketahui dengan menggunakan sistem penilaian dari manajemen yang baik. Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan dan lingkungan. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Menurut Rivai (2005), kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar

dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Menurut Mathis dan Jackson (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor kemampuan individu yang meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian.
2. Usaha yang dicurahkan meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

Lingkungan sekitar meliputi lingkungan kongkret maupun abstrak.

3.2.2 Kriteria Pekerjaan

Menurut Mathis dan Jackson (2002:78) kriteria pekerjaan adalah faktor yang dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya (dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan karyawannya). Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting, kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan.

Pada suatu pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria pekerjaan. Kriteria pekerjaan yang banyak menjadi suatu aturan yang berperan penting bagi kesuksesan suatu pekerjaan. Beberapa kriteria mungkin memiliki nilai yang lebih penting jika dibandingkan dengan kriteria yang lain bagi suatu organisasi. Kriteria juga menjadi sesuatu yang bernilai bagi seorang karyawan

sesuai dengan deskripsi pekerjaan karyawan tersebut. Berdasar suatu kriteria, maka suatu pekerjaan bisa memiliki beberapa tugas dan tanggung jawab.

3.2.3 Standar Kinerja

Penilaian kinerja sangat membutuhkan standar yang jelas yang dijadikan tolak ukur atau patokan terhadap kinerja yang akan diukur. Standar yang dibuat tentu saja harus berhubungan dengan jenis pekerjaan yang akan diukur dan hasil yang diharapkan akan terlihat dengan adanya penilaian kinerja ini. Menurut Mathis dan Jackson (2002), standar kinerja menjelaskan tingkat-tingkat kinerja yang diharapkan, dan merupakan bahan perbandingan, tujuan atau target tergantung dari pendekatan yang diambil. Standar kinerja yang realistis, terukur dan mudah dipahami dapat menguntungkan bagi organisasi maupun karyawan. Hal yang harus ditetapkan terlebih dahulu adalah menetapkan standar-standar kinerja agar mudah dipahami bagi seluruh karyawan sehingga semua yang terlibat akan memahami tingkat kinerja yang diharapkan. Standar kinerja ditetapkan bersama antara atasan dengan karyawan yang akan dinilai dan dilakukan secara berkala pada setiap permulaan periode penilaian kerja. Standar kinerja menjadi suatu harapan atau tujuan bagi perusahaan agar bisa dicapai oleh karyawan-karyawannya demi tercapainya tujuan organisasi.

Ada empat hal yang harus diperhatikan dalam menyusun standart penilaian kinerja yang baik dan benar yaitu *validity*, *agreement*, *realism* dan *objectivity*.

1. *Validity* adalah keabsahan standar tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yangdinilai. Keabsahan yang dimaksud di sini adalah standar tersebut

memang benar-benar sesuai atau relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai tersebut.

2. *Agreement* berarti persetujuan, yaitu standar penilaian tersebut disetujui dan diterima oleh semua pegawai yang akanmendapat penilaian. Ini berkaitan dengan prinsip *validity* di atas.
3. *Realism* berarti standar penilaian tersebut bersifat realistis, dapat dicapai oleh para pegawai dan sesuai dengan kemampuan pegawai.
4. *Objectivity* berarti standar tersebut bersifat obyektif, yaitu adil (dalam) artian, mampu mencerminkan keadaan sebenarnya tanpa menambah atau mengurangi kenyataan dan sulit untuk dipengaruhi oleh bias-bias penilai.

3.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan untuk berbagai tujuan dalam organisasi. Setiap organisasi menekankan pada tujuan yang berbeda-beda dan organisasi lain dapat juga menekankan tujuan yang berbeda dengan sistem penilaian yang sama. Sistem penilaian kinerja akan bekerja baik ketika tujuan formal organisasi menggunakan penilaian kinerja konsisten terhadap tujuan penilaian, termasuk penilai dan yang dinilai. Menurut Soeprihanto (2001), tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keadaan ketrampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
2. Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

3. Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang karir atau perencanaan karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi karyawan dalam bekerja.
6. Bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Sebaliknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya sehingga dapat membantu memotivasi karyawan dalam bekerja.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang personalia secara keseluruhan.

3.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Menurut Rivai (2005), manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai

Bagi karyawan yang dinilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja antara lain:

- a. meningkatkan motivasi;
- b. meningkatkan kepuasan kerja;

- c. adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka;
- d. umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif;
- e. pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin;
- f. adanya kesempatan untuk berkomunikasi keatas;
- g. kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya;
- h. suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut;
- i. adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan;
- j. meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan;

2. Manfaat bagi penilai (supervisor/manajer/penyelia)

Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja antara lain:

- a. kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya;
- b. kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap;
- c. memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya;
- d. meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer maupun dari karyawan;

- e. kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas nilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan;
- f. meningkatkan rasa harga diri yang kuat di antara manajer dan juga para karyawan, karena telah berhasil mendekatkan ide dari karyawan dengan ide dari para manajer;
- g. kesempatan bagi para manajer untuk menjelaskan kepada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya dan berjaya sesuai dengan harapan dari manajer;
- h. sebagai media untuk meningkatkan *interpersonal relationship* atau hubungan antar pribadi antara karyawan dengan manajer;
- i. dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi;
- j. merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas baru;

3. Manfaat bagi perusahaan

Bagi perusahaan, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja antara lain:

- a. perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, karena:
 - 1) komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan;
 - 2) peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas;

- 3) peningkatan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan atau keahlian memimpinya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan;
- b. meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan;
- c. untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan;
- d. sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan;
- e. budaya perusahaan menjadi lebih mapan. Setiap kelalaian dan ketidak-jelasan dalam membina sistem dan prosedur dapat dihindarkan dan kebiasaan yang baik dapat diciptakan dan dipertahankan. Berita baik bagi setiap karyawan akan mendukung pelaksanaan penilaian kinerja, mau berpartisipasi secara aktif dan pekerjaan selanjutnya dari penilaian kinerja akan menjadi lebih mudah;
- f. karyawan yang potensial dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan, menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab secara kuat;
- g. jika penilaian kinerja ini telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

3.3 Database

Menurut Marlinda (2004), *database* adalah suatu susunan/kumpulan data operasional lengkap dari suatu organisasi/perusahaan yang diorganisir/dikelola dan disimpan secara terintegrasi dengan menggunakan metode tertentu menggunakan komputer sehingga mampu menyediakan informasi optimal yang diperlukan pemakainya.

3.3.1 Definisi Basis Data

Menurut Marlinda (2004), basis data atau *database* adalah suatu susunan/kumpulan data operasional lengkap dari suatu organisasi/perusahaan yang diorganisir/dikelola dan disimpan secara terintegrasi dengan menggunakan metode tertentu menggunakan komputer sehingga mampu menyediakan informasi optimal yang diperlukan pemakainya.

Terdapat beberapa aturan yang harus dipatuhi pada file basis data agar dapat memenuhi kriteria sebagai suatu basis data. Beberapa aturan itu berhubungan dengan (Kroenke, 1998):

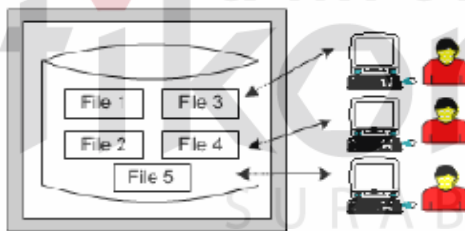
1. kerangkapan data, yaitu munculnya data-data yang sama secara berulang-ulang pada *file* basis data,
2. inkonsistensi data, yaitu munculnya data yang tidak konsisten pada *field* yang sama untuk beberapa *file* dengan kunci yang sama,
3. data terisolasi, disebabkan oleh pemakaian beberapa *file* basis data.
4. keamanan data, berhubungan dengan masalah keamanan data dalam sistem basis data.

5. integrasi data, berhubungan dengan unjuk kerja sistem agar dapat melakukan kendali atau kontrol pada semua bagian sistem sehingga sistem selalu beroperasi dalam pengendalian penuh.

3.3.2 Sistem Basis Data (DBMS)

Menurut Marlinda (2004), *Database Management Sistem (DBMS)* merupakan kumpulan file yang saling berkaitan dan program untuk pengelolanya. Basis Data adalah kumpulan datanya, sedang program pengelolanya berdiri sendiri dalam suatu paket program yang komersial untuk membaca data, menghapus data, dan melaporkan data dalam basis data.

DBMS (*Database Management System*) kumpulan program yang digunakan *user* untuk *me-management database (create, maintain)*.



Gambar 3.2. Proses *sharing* sistem basis data

Proses – proses yang terdapat dalam DBMS yaitu:

1. *Defining*: database mendefinisikan tipe data, struktur dan batasan (*constraint*) dari data yang disimpan dalam *database*.
2. *Manipulating*: database mencakup berbagai fungsi dan *query* untuk mendapatkan data yang dicari, termasuk operasi *insert*, *update* dan *delete* serta dalam *generate report data*.

3. *Sharing*: *database* dapat diatur untuk dapat *sharing multiple user* dan program untuk mengakses *database* secara bersama-sama

Fungsi yang lebih penting dari DBMS adalah proteksi dan maintain *database* dalam jangka panjang.

- a. Proteksi: mengandung *system protection* yang menangani kondisi *malfunction* (*crash*) baik pada *hardware* ataupun *software*, juga mengandung *security protection* yang menangani pengaksesan oleh *user* terlarang.
- b. Maintain: mengandung sistem *maintaining* yang selalu meningkatkan kebutuhan perubahan tiap waktu.

3.3.3 Bagian-Bagian Basis Data

Membangun basis data adalah langkah awal dari pembuatan sebuah aplikasi. Keberhasilan dalam membangun basis data akan menyebabkan program lebih mudah dibaca, mudah dikembangkan dan mudah mengikuti perkembangan perangkat lunak.

Berikut ini diuraikan mengenai komponen-komponen yang terdapat dalam basis data:

1. Tabel, merupakan kumpulan dari suatu *field* dan *record* (kolom dan baris).
2. *Field*, adalah sebutan untuk mewakili suatu *record*.
3. *Record*, merupakan kumpulan elemen-elemen yang saling berkaitan yang berisi informasi tentang suatu isi data secara lengkap. Satu *record* mewakili satu data atau informasi tentang seseorang misalnya, nomor daftar, nama pendaftar, alamat, tanggal masuk.

4. *Primary Key*, merupakan kolom (*field*) yang menjadi titik acuan pada sebuah tabel yang bersifat unik, dimana dalam artian data tidak ada satu nilai pun yang sama atau kembar dalam tabel tersebut.
5. *Foreign Key* (kunci relasi), suatu kolom dalam tabel yang digunakan sebagai “kaitan” atau relasi untuk membentuk satu hubungan yang didapati dari tabel induk, umumnya hubungan yang terbentuk antar tabel adalah satu ke banyak (*one to many*).
6. *Index*, merupakan struktur basis data secara fisik, yang digunakan untuk mengoptimalkan pemrosesan data dan mempercepat proses pencarian data.

3.4 Visual Basic.Net

Visual Basic .NET adalah sebuah alat untuk mengembangkan dan membangun aplikasi yang bergerak di atas sistem .NET Framework, dengan menggunakan bahasa BASIC. Dengan menggunakan alat ini, para programmer dapat membangun aplikasi Windows Forms, Aplikasi web berbasis ASP.NET, dan juga aplikasi command-line. Alat ini dapat diperoleh secara terpisah dari beberapa produk lainnya (seperti Microsoft Visual C++, Visual C#, atau Visual J#), atau juga dapat diperoleh secara terpadu dalam Microsoft Visual Studio .NET.

Bahasa Visual Basic .NET sendiri menganut paradigma bahasa pemrograman berorientasi objek yang dapat dilihat sebagai evolusi dari Microsoft Visual Basic versi sebelumnya yang diimplementasikan di atas .NET Framework. Peluncurannya mengundang kontroversi, mengingat banyak sekali perubahan

yang dilakukan oleh Microsoft, dan versi baru ini tidak kompatibel dengan versi terdahulu.

