

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sistem Informasi

Menurut Hartono (1990:1), terdapat dua kelompok pendekatan didalam mendefinisikan sistem, yaitu menekankan pada prosedur dan komponen atau elemen. Pendekatan sistem lebih menekankan pada prosedur mendefinisikan sistem, sebagai suatu jaringan kerja dari prosedur yang saling berhubungan secara bersama-sama dalam melakukan suatu kegiatan atau menyelesaikan sasaran tertentu.

Suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat tertentu, yaitu mempunyai komponen, batas sistem, lingkungan luar sistem, penghubung, masukan, keluaran, pengolah dan sasaran atau tujuan. Komponen sistem merupakan bagian dari sistem yang saling berhubungan dan menjadi satu kesatuan. Komponen sistem atau subsistem ini memiliki karakteristik tersendiri dan menjalankan suatu fungsi. Suatu sistem dapat mempunyai sistem yang lebih besar disebut dengan *supra system* (Hartono, 1990:4). Misalnya sekolah dapat disebut sebagai sistem dan pendidikan merupakan sistem yang lebih besar disebut sebagai *supra system*.

Batas sistem merupakan daerah pembatas antara suatu sistem dengan sistem lainnya atau dengan lingkungan luar. Batas sistem ini memungkinkan suatu sistem dipandang sebagai suatu kesatuan. Batasan suatu sistem menunjukkan ruang lingkup dari sistem tersebut. Lingkungan luar dari suatu sistem adalah apapun diluar batas dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem. Lingkungan luar sistem dapat bersifat menguntungkan dan merugikan sistem tersebut.

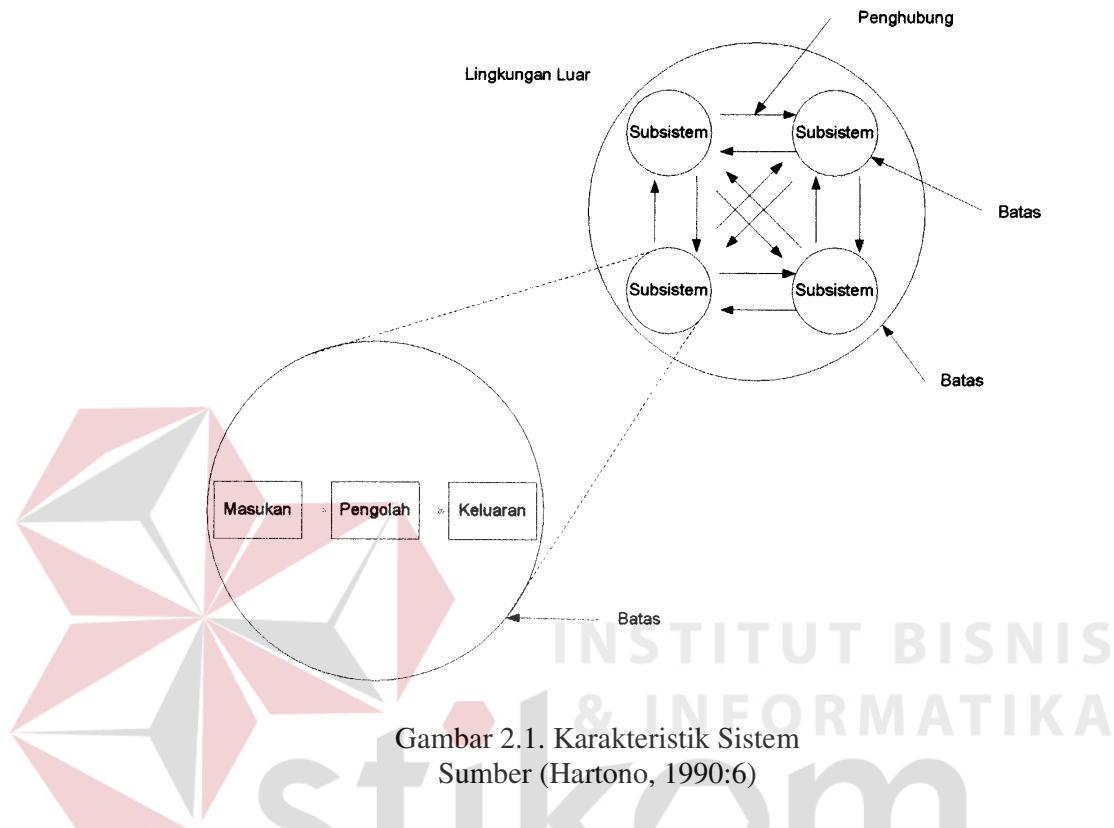
Lingkungan luar yang menguntungkan merupakan energi dari sistem dan dengan demikian harus tetap dijaga dan dipelihara. Lingkungan luar yang merugikan harus ditahan dan dikendalikan, bila tidak maka akan mengganggu kelangsungan hidup dari sistem (Hartono, 1990:4). Media penghubung menyatukan subsistem dengan subsistem lainnya. Hal ini memungkinkan sumber daya mengalir dari suatu subsistem menuju subsistem yang lain. Keluaran dari suatu subsistem akan menjadi masukan untuk subsistem yang lain melalui penghubung. Dengan penghubung satu subsistem dapat berintegrasi dengan subsistem yang lain membentuk satu kesatuan. Masukan adalah energi yang dimasukkan pada sistem, masukan dapat berupa sinyal atau berupa masukan perawatan.

Masukan sinyal adalah energi yang dimasukkan yang nantinya akan diolah dan menghasilkan sesuatu. Sedangkan masukan perawatan adalah energi yang digunakan untuk melakukan suatu proses atau dengan kata lain energi yang menjamin suatu proses dapat berjalan.

Keluaran sistem dapat dibedakan menjadi dua yaitu keluaran yang berguna dan sisa pembuangan. Keluaran dapat dijadikan sebagai masukan dari subsistem yang lainnya. Pengolah sistem adalah bagian dari setiap sistem dan subsistem yang akan mengolah masukan sehingga menjadi keluaran, baik yang berguna maupun menjadi sisa.

Suatu sistem mempunyai tujuan ataupun sasaran yang ingin dicapai. Jika suatu sistem tidak mempunyai sasaran, maka operasi sistem tidak akan ada gunanya. Sasaran sistem sangat menentukan masukan apa yang diperlukan beserta keluaran apa yang harus dihasilkan. Suatu sistem dikatakan berhasil jika

mengenai sasaran yang ingin dicapai. Karakteristik Sistem dapat digambarkan seperti Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Karakteristik Sistem
Sumber (Hartono, 1990:6)

Informasi dapat diibaratkan sebagai darah dalam suatu tubuh makhluk hidup. Informasi memberikan suatu semangat, motivasi, gairah dalam suatu organisasi. Tanpa adanya informasi, organisasi tersebut akan lesu, kerdil dan akhirnya akan berhenti. Menurut Hartono (1990:7), informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya. Sumber dari informasi itu sendiri adalah data yang merupakan kata jamak dari bentuk tunggal datum. Data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu keadaan nyata. Sistem informasi didefinisikan oleh Leitch dan Davis (1983:6) sebagai berikut: "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”.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk *nouns* dari kata *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Kata sumber daya manusia sebagai sumber daya. Apabila kedua kata tersebut digabungkan, maka manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, berbagai orang berkerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, serta memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi (Amstrong, 2003). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

2.3 Seleksi PT HD. Finance

Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan (Simamora, 2004:202).

PT. HD Finance mempunyai bagian atau departemen yang dinamakan Human Resources Development (HRD), dimana bagian HRD menangani berbagai hal yang berhubungan dengan pegawai. Selama ini bagian HRD yang melakukan proses seleksi pegawai baik pegawai kontrak maupun pegawai tetap.

Seleksi pengangkatan pegawai tetap dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu pada saat perusahaan memerlukannya, hanya pegawai yang memiliki potensi dan prestasi yang berhak mendapatkan kesempatan untuk menjadi pegawai tetap, namun permasalahan timbul, cara yang digunakan selama ini dengan hanya melihat individu tersebut tanpa melakukan tes kemampuan pada pegawai. Cara yang juga digunakan adalah berdasarkan penilaian pegawai lain dari teman calon pegawai tetap tersebut, padahal cara yang seperti ini subyektif dan tentunya sangat beresiko jika orang yang terpilih tidak sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan pada posisi tersebut dikemudian hari. Pada tiap bagian diperusahaan mempunyai kriteria yang berbeda antar satu bagian dengan bagian yang lain, maka harus dibedakan pula kriteria orang yang menempati pada bagian tersebut tidak bisa sembarang orang.

2.4 Penilaian

Menurut Simamora (2004:338) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Proses penilaian dapat dilakukan dari tiga sumber yaitu:

1. Berbagai teknik penilaian seperti tes situasional, tes kemampuan mental dan tes minat.
2. Metode pengambilan kesimpulan yang terstandarisasi.
3. Mengumpulkan penilaian dari berbagai penilai untuk membuat peringkat perilaku setiap kandidat

Tujuan dari penilaian adalah sebagai berikut:

- a. Evaluasi
- b. Pengembangan

Hasil dari penilaian sering berfungsi sebagai basis evaluasi regular terhadap kinerja anggota perusahaan. Apakah seorang individu dinilai kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak efektif, dapat dipromosikan atau tidak dapat dipromosikan dan seterusnya berpijak pada informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja pegawai.

2.5 Metode Perbandingan Eksponensial

2.5.1 Definisi Metode Perbandingan Eksponensial

Menurut Marimin (2005:21), Metode Perbandingan Eksponensial (MPE) merupakan salah satu metode dalam menentukan urutan prioritas alternatif keputusan dengan kriteria jamak. Teknik ini digunakan sebagai pembantu bagi individu dalam mengambil keputusan menggunakan rancang bangun model yang telah terdefinisi dengan baik pada tahap proses.

2.5.2 Prosedur Metode Perbandingan Eksponensial

Dalam menggunakan Metode Perbandingan Eksponensial ada beberapa tahap yang harus dilakukan, yaitu:

1. Menyusun alternatif-alternatif keputusan yang akan dipilih.
2. Menentukan kriteria atau perbandingan keputusan yang penting untuk dievaluasi.
3. Menentukan tingkat kepentingan dari setiap kriteria keputusan.
4. Melakukan penilaian terhadap semua alternatif pada setiap kriteria.

5. Menghitung skor atau nilai total setiap alternatif.
6. Menentukan urutan prioritas keputusan didasarkan pada skor atau nilai total masing-masing alternatif.

Menurut Marimin (2005:22), formulasi perhitungan skor setiap alternatif dalam metode perbandingan eksponensial adalah sebagai berikut:

$$\text{Total nilai (TN}_i\text{)} = \sum_{j=1}^m (RK_{ij})^{TKK_j} \dots\dots\dots(2.1)$$

TN_i = Total nilai alternatif ke-i

RK_{ij} = Derajat kepentingan relatif kriteria ke-j pada pilihan keputusan i

TKK_j = Derajat kepentingan kriteria keputusan ke-j; TKK_j > 0; bulat

j = 1,2,3,...,m; m = Jumlah kriteria

i = 1,2,3,...,n; n = Jumlah pilihan alternatif

n = Jumlah pilihan keputusan

m = Jumlah kriteria keputusan

2.5.3 Keuntungan Metode Perbandingan Eksponensial

Metode perbandingan eksponensial mempunyai keuntungan dalam mengurangi bias yang mungkin terjadi dalam analisis. Nilai skor menggambarkan urutan prioritas menjadi lebih besar (fungsi eksponensial) ini mengakibatkan urutan prioritas alternatif keputusan lebih nyata.

2.6 Rating Scale

Skala peringkat merupakan metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam penilaian, dimana para penilai melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil penilaian dalam skala tertentu, mulai dari hal

paling rendah sampai paling tinggi. Penilaian pada umumnya diisi oleh atasan untuk memutuskan pendapat yang paling sesuai dari setiap tingkat hasil kerja. Seorang penilai memberikan sebuah nilai kuantitatif (bobot) yang mencerminkan nilai rata-rata yang akan dihitung dan dibandingkan. Misalkan, jika *appraise* memperoleh skor 5 untuk setiap dimensi, maka *appraise* akan memperoleh jumlah skor $5 \times 5 = 25$. Hasil tersebut menjumlahkan semua dimensi. Ciri dari model ini, rating diberi angka 1 sampai dengan angka 5 dengan kriteria, yaitu: Sangat Penting (5), Penting (4), Cukup Penting (3), Standar (2) dan Kurang (1). Fokus penilaian ditujukan pada dimensi *performance* tertentu.

Contoh, penilaian Seleksi Psikologi (Tabel 2.1)

Tabel 2.1. *Rating Scale*

No	Dimensi Kerja	Rating				
		Kurang	Standar	Cukup Penting	Penting	Sangat Penting
1	Nilai intelektual	1	2	3	4	5
2	Nilai perilaku kerja	1	2	3	4	5
3	Nilai kepribadian	1	2	3	4	5
4	Nilai potensi kerja	1	2	3	4	5
5	Nilai aspek khusus	1	2	3	4	5

2.7 Data Flow Diagram

Menurut Hartono (1990:700) *data flow diagram* menggambarkan 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. Serangkaian data diagram berlapis juga bisa digunakan untuk mempresentasikan dan menganalisis prosedur-prosedur mendetail dalam sistem yang lebih besar. Melalui suatu teknik analisa dan struktur, penganalisis dapat mempresentasikan proses-proses data di dalam organisasi. Beberapa simbol yang digunakan yaitu:

a. *External Entity* (Kesatuan Luar)

External Entity merupakan kesatuan diluar lingkungan sistem yang dapat berupa orang, organisasi yang akan memberikan *input* atau menerima *output* dari sistem. Simbol *external entity* dapat dilihat pada Gambar 2.2.



Gambar 2.2 Simbol *External Entity*

b. *Data Flow* (Arus Data)

Arus data dalam *data flow diagram* diberi simbol suatu anak panah. Arus data mengalir di antara proses, penyimpanan data dan *external entity*. Arus data ini menunjukkan arus dari data yang dapat berupa masukan untuk sistem atau hasil dari proses sistem. Simbol *data flow* dapat dilihat pada Gambar 2.3.



Gambar 2.3 Simbol *Data Flow*

c. *Process* (Proses)

Suatu *process* adalah kegiatan atau kerja yang dilakukan oleh orang, mesin atau komputer dari hasil suatu data yang akan keluar dari *process*. Simbol *process* dapat dilihat pada Gambar 2.4.



Gambar 2.4 Simbol *Process*

d. *Data Store* (Penyimpanan Data)

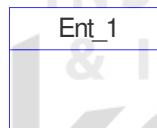
Data store berfungsi untuk tempat penyimpanan data hasil proses dari suatu sistem, nantinya akan menjadi salah satu tabel dalam *database*. Simbol *data store* dapat dilihat pada Gambar 2.5.



Gambar 2.5 Simbol *Data Store*

2.8 Entity Relationship Diagram

Menurut Hartono (1995) *Entity Relationship Diagram* digunakan untuk menggambarkan hubungan antar tabel dalam *database*, yang akan menjelaskan secara keseluruhan sistem yang ada didalam perusahaan. Beberapa simbol yang akan digunakan dalam ERD yaitu:



Gambar 2.6 Simbol *Entity*



Gambar 2.7 Simbol *Data Flow*