

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Dasar Sistem

Menurut Jogiyanto (Jogiyanto, 2005) pada buku Analisis dan Desain Sistem Informasi mendefinisikan sistem adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sistem ini menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan yang nyata adalah suatu objek nyata, seperti tempat, benda, dan orang-orang yang betul-betul ada dan terjadi dengan tujuan tertentu. Istilah sistem secara umum dapat didefinisikan sebagai kumpulan hal atau elemen yang saling bekerja sama atau yang dihubungkan dengan cara-cara tertentu sehingga membentuk satu kesatuan untuk melaksanakan suatu fungsi guna mencapai suatu tujuan.

2.1.1 Karakteristik Sistem

Menurut Jogiyanto (2005) Suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat – sifat yang tertentu, yaitu :

1. Komponen Sistem

Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang artinya saling bekerja sama membentuk satu kesatuan.

2. Batas Sistem

Batas sistem (*Boundary*) merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya.

3. Lingkungan Luar Sistem

Lingkungan luar (*Environment*) dari suatu sistem adalah apapun diluar batas dari sistem yang mempengaruhi sistem.

4. Penghubung Sistem

Penghubung (*Interface*) merupakan media penghubung antara satu sistem dengan subsistem lainnya.

5. Masukan Sistem

Masukan (*Input*) adalah energi yang dimasukkan ke dalam sistem. Masukan dapat berupa perawatan (*Maintenance Input*) dan masukan sinyal (*Signal Input*).

6. Keluaran Sistem

Keluaran (*Output*) adalah hasil dari energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisa pembuangan.

7. Pengolah Sistem

Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolah yang akan merubah masukan menjadi keluaran.

8. Sasaran Sistem

Suatu sistem pasti mempunyai tujuan (*Goal*) atau sasaran (*Objective*). Kalau suatu sistem tidak mempunyai sasaran, maka sistem tidak akan ada gunanya.

Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya.

2.1.2 Klasifikasi Sistem

Sistem dapat diklasifikasikan menurut beberapa sudut pandang.

Diantaranya :

1. Sistem abstrak (*Abstract System*) dan sistem fisik (*Physical System*). Sistem abstrak adalah sistem yang berupa pemikiran atau ide-ide yang tidak tampak secara fisik. Misalnya sistem Teologia, yaitu sistem yang berupa pemikiran-pemikiran hubungan antara manusia dengan tuhan. Sistem fisik merupakan sistem yang ada secara fisik misalnya sistem komputer, sistem akuntansi, sistem produksi, dan lain sebagainya.
2. Sistem alamiah (*Natural System*) dan sistem buatan (*Human made System*)
Sistem alamiah adalah sistem yang terjadi melalui proses alam, tidak dibuat manusia. Misalnya sistem perputaran bumi. Sistem buatan manusia adalah sistem yang dirancang oleh manusia. Sistem buatan manusia yang melibatkan interaksi antara manusia dengan mesin disebut *human machine system* atau ada yang menyebut dengan *man machine system*, karena menyangkut penggunaan komputer yang berinteraksi dengan manusia.
3. Sistem tertentu (*Deterministic System*) dan sistem tak tentu (*Probabilistic System*).
Sistem tertentu beroperasi dengan tingkah laku yang sudah dapat diprediksi, interaksi diantara bagian-bagiannya dapat dideteksi dengan pasti. Sehingga keluaran dari sistem dapat diramalkan. Sistem komputer adalah contoh dari sistem, tingkah lakunya dapat dipastikan berdasarkan program-program yang dijalankan. Sistem tak tentu adalah sistem yang kondisi masa depannya tidak dapat diprediksi karena mengandung unsur probabilitas.
4. Sistem tertutup (*Closed System*) dan sistem terbuka (*open System*)
Sistem tertutup merupakan sistem yang tidak berhubungan dengan lingkungan luarnya. Sistem ini bekerja secara otomatis tanpa adanya turut

campur tangan dari pihak luarnya. Secara teoritis sistem tertutup ini ada, tetapi kenyataannya tidak ada sistem yang benar-benar tertutup. Yang ada hanyalah *relatively closed system* (secara relatif tertutup tidak benar-benar terbuka). Sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dan terpengaruh dengan lingkungan luar atau subsistem lainnya. Karena sistem bersifat terbuka dan terpengaruh oleh lingkungan luarnya. Maka suatu sistem harus mempunyai suatu sistem pengendali yang baik (Jogiyanto, 2005).

2.2 Pengertian Sistem

Terdapat beberapa pengertian mengenai sistem menurut para ahli. Menurut (Sutabri, 2012), 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.

Menurut (Ricka Romney, 2015), sistem adalah rangkaian dari dua atau lebih komponen-komponen yang saling berhubungan, yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. Sebagian besar sistem terdiri dari subsistem yang lebih kecil yang mendukung sistem yang lebih besar.

2.2.1 Pengertian kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rifa'i, 2015)

2.2.2 Fungsi peningkatan kinerja

Dalam peningkatan kinerja tentu adanya sesuatu yang jadi penilaian seseorang karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi, kinerja dapat di ukur dan di ketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh perusahaan atau organisasi organisasi. penilaian kinerja (*Performance Measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi (Moehariono, 2012). Adapun fungsi atau manfaat dari peningkatan kinerja yaitu :

- Meningkatkan produktivitas karyawan.
- Membuat komunikasi yang baik antara pihak karyawan dan perusahaan.
- Mencegah adanya kesalahpahaman yang berkaitan dengan kualitas dan hasil kerja yang sudah dilakukan.
- Dapat memberikan informasi yang jelas mengenai hasil pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan .

2.3 Sistem Pendukung Keputusan

Menurut (Hengki, 2016) menyatakan bahwa system pendukung keputusan adalah konsep spesifik system yang menghubungkan komputerisasi informasi dengan para pengambil keputusan sebagai pemakainya.

Dalam buku (Setyaningsih, 2015) yang berjudul Konsep Sistem Pendukung Keputusan menerangkan bahwa sistem pendukung keputusan adalah suatu sistem informasi yang spesifik yang ditujukan untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan persoalan yang bersifat semi terstruktur secara efektif dan efisien, serta tidak menggantikan fungsi pengambil keputusan dalam membuat keputusan.

2.4 Metode *Point System*

Menurut (Niel Hilwert Simbolon, 2018) Metode Point System sering digunakan oleh perusahaan-perusahaan yang relatif maju management-nya karena mengakomodir kebutuhan objektivitas dalam penyusunan kebijakan yang terkait dengan compensation atau remuneration policy. Dikatakan mengakomodir kebutuhan, karena sistem ini mampu memberikan value/nilai pada setiap kegiatan/pekerjaan dalam organisasi dengan lebih obyektif, sesuai dengan beban setiap pekerjaan masing-masing, sehingga mengurangi perdebatan dalam penyusunan kebijakan tentang compensation. Metode Point System ini berkembang pesat bahkan beberapa lembaga konsultan internasional seperti Hay, Mercer, Bipers, CRG telah mem-patentkan metode yang mereka kembangkan masing-masing dari *Point System* ini.

Berikut ini akan dijelaskan beberapa langkah dalam mengimplementasikan metode *Point System* :

1. Membentuk tim penilai kinerja (komite), tim ini dibentuk oleh dewan pimpinan dan melaporkan hasil kerjanya pada dewan pimpinan. Sebaiknya dalam pemilihan anggota tim, jumlahnya dibuat ganjil, agar apabila tidak ada kata sepakat dalam perundingan, maka dapat diputuskan lewat voting. Seluruh anggota tim harus diberikan pemahaman tentang *Job Evaluation*, termasuk salah satu tugas pokoknya adalah dalam hal memilih *compensable factors*.
2. Pemilihan *compensable factors* langkah kedua ini sangat penting, yaitu memilih dan menyetujui *compensable factors*. Apa itu *compensable factors* (*CF's*)? *CF's* adalah faktor-faktor yang nantinya akan mempengaruhi pemberian kompensasi. Mengapa bisa begitu, karena dari faktor-faktor yang dipilih tersebut, maka value/nilai setiap kategori kinerja akan didapatkan dan nantinya akan diperbandingkan dengan kinerja karyawan yang lain dalam organisasi.
3. Membuat definisi dari setiap faktor yang dipilih definisi dari setiap *CF's* harus dibuat dengan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami sehingga meminimalisasi kesalahpahaman dari para anggota tim. Definisi yang sudah dibuat dan disetujui menjadi acuan bagi seluruh anggota tim. Contoh definisi yaitu: Persyaratan suatu kegiatan (*Requirement*), adalah derajat persyaratan dari suatu aktivitas *improvement* atas pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan persyaratannya seperti ada tidaknya kelengkapan penjelasan kegiatan melalui gambar.
4. Menyusun tingkatan atau level pada setiap *CF's* serta memberikan definisi dan poin pada tiap level langkah selanjutnya adalah membuat tingkatan atau level pada

setiap faktor sekaligus memberikan definisi serta point atau skor pada setiap levelnya. Setelah itu, akan diberikan bobot pada masing-masing faktor. Bobot masing-masing faktor akan berbeda berdasarkan derajat kepentingan (*Degree Of Significance*) dari setiap faktor bagi setiap jabatan dalam organisasi.

5. Melaksanakan analisis kinerja, analisis kinerja dilakukan dengan lebih terarah atau fokus karena jelas tujuan serta *compensable factors* apa saja yang sudah dipilih dan disetujui untuk dilakukan analisis.

6. Pelaksanaan evaluasi kinerja setelah semua informasi diperoleh, yaitu berupa kumpulan kegiatan dari setiap aktivitas serta berbagai informasi tentang kondisi nyata setiap faktor dalam setiap kinerja. Setelah itu, akan dilakukan evaluasi kinerja oleh semua anggota tim dan diberikan poin/skor pada setiap kinerja

7. Penyusunan *work grading* dari hasil penilaian kinerja. Setelah didapat skor pada setiap kinerja, maka langkah selanjutnya adalah membuat pengelompokan atau grading pada setiap kinerja. Hal yang penting dalam langkah ini adalah menentukan berapa jumlah grade atau kelas, biasanya disebut dengan *work grade* atau *work class*. Penentuannya bisa memakai jumlah grade yang lama atau menentukan jumlah grade yang baru. Dalam setiap *grade*, maka kinerja-kinerja yang mempunyai poin (*Range Point*) yang sama akan mempunyai *grade* (Golongan) yang sama pula.