

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang digunakan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian kinerja ini juga bisa sebagai dasar untuk kenaikan gaji, penurunan jabatan maupun tambahan penghasilan bagi pegawai. Di sisi lain penilaian kinerja yang dilakukan dengan baik dan profesional dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi pegawai sehingga tujuan suatu perusahaan atau suatu instansi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Di lingkup instansi pemerintah atau Organisasi Perangkat Daerah, kegiatan penilaian kinerja atau yang disebut sebagai Penilaian Prestasi Kerja dapat diterapkan untuk menilai kinerja pegawai. Salah satu aspek yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penilaian kinerja pegawai adalah penilaian yang berdasarkan Nilai Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja di akhir tahun. Sebelum mendapatkan itu semua, setiap Pegawai Negeri Sipil wajib membuat Sasaran Kinerja Pegawai di awal tahun sebagai kontrak kerja dari setiap kegiatan dalam 1 (satu) tahun berjalan. Untuk dapat lebih membantu proses penilaian tersebut, perlu adanya pengelolaan dan pengolahan data yang baik. Pengolahan data yang dimaksud adalah data-data yang dimiliki hasil penilaian berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai dapat diproses dengan baik agar data-data tersebut dapat memberikan suatu informasi yang lebih jelas dan akurat. Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah perlu mengetahui hasil kinerja dari setiap pegawainya, dan dari hasil tersebut akan diketahui kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga pegawai bisa mendapatkan tambahan penghasilan pegawai dari kualitas kerjanya dan tidak berdasarkan jabatan atau golongannya.

BKPSDM atau Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar merupakan unsur Perangkat Daerah yang khusus

menangani masalah kepegawaian, baik itu PNS (Pegawai Negeri Sipil) ataupun PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Kabupaten Karanganyar. Menurut Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 120 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, tugas pokok dari BKPSDM Kabupaten Karanganyar adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Salah satu Tusi (Tugas dan Fungsi) dari BKPSDM Kabupaten Karanganyar adalah mengumpulkan data Penilaian Kinerja dari seluruh Aparatur Sipil Negara yang ada di Kabupaten Karanganyar yang nantinya dilaporkan ke Badan Kepegawaian Negara. Dengan adanya perkembangan teknologi yang cepat maka masalah pegawai menjadi masalah yang sangat penting dalam dunia pemerintahan, baik perekrutan, penempatan, penilaian kinerja maupun pelatihan dan pengembangannya (Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 120, 2021)

Melalui pelaksanaan penilaian kinerja pegawai, dalam hal ini peneliti mengambil pegawai yang mempunyai jabatan struktural di Pemerintah Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 460 Pegawai Negeri Sipil dengan data Penilaian Kinerja Tahun 2021, akan menghasilkan klaterisasi pegawai dimana data-datanya diperoleh dari penilaian pejabat penilai terhadap pegawai secara objektif dan transparan.

Berdasarkan uraian di atas, perlu dilakukan klusterisasi penilaian kinerja 460 pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Karanganyar untuk mengetahui kualitas pekerjaan dan peningkatan kinerja pegawai di masa yang akan datang. Di Kabupaten Karanganyar, belum ada metode untuk mengelompokan penilaian kinerja bagi pegawai khususnya penilaian kinerja pejabat struktural yang nantinya akan digunakan sebagai masukan kepada pimpinan daerah. Selama ini penentuan penilaian kinerja diurutkan satu persatu sehingga memakan waktu yang cukup banyak. Oleh karena itu solusi dari itu semua adalah melakukan pengelompokan data penilaian kinerja menggunakan *algoritma K-Means* yang mana memudahkan pemangku kebijakan dalam mengetahui informasi tentang kualitas kinerja pegawai

dan hasilnya langsung diketahui siapa saja yang mempunyai nilai sangat baik, baik dan cukup baik. Dengan adanya kinerja pejabat struktural yang meningkat nantinya akan memberikan contoh kepada bawahannya masing-masing, sehingga tercipta kualitas pekerjaan yang baik. Dan judul yang dipilih Penulis adalah “Klasterisasi Penilaian Kinerja Pejabat Struktural di Pemerintah Kabupaten Karanganyar Menggunakan *Algoritma K-Means*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah “Bagaimana mengetahui tingkat akurasi klasterisasi data penilaian kinerja pejabat struktural di Pemerintah Kabupaten Karanganyar Menggunakan *Algoritma K-Means*?”

1.3 Batasan Masalah

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka diperlukan aturan untuk membatasi masalah yang dibahas agar tidak menyimpang dari tujuan semula, adapun batasan masalah tersebut antara lain :

1. Obyek penelitian adalah Data Penilaian Kinerja 460 Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Karanganyar Tahun 2021.
2. Penelitian ini menggunakan *Algoritma K-Means* untuk mengelompokkan atau mengklasterisasi penilaian kualitas kinerja pejabat struktural berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja dalam setahun dan sebagai informasi untuk mengetahui pejabat tersebut termasuk sangat baik, baik, dan cukup baik.
3. Menemukan masalah dan rekomendasi untuk memperbaiki kualitas kinerja pejabat struktural agar bisa memberikan contoh kepada bawahannya sebagai dampak dari pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai serta sebagai bahan penilaian promosi oleh Tim Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan).
4. Perangkat lunak yang dipakai dalam menyusun penelitian ini adalah Aplikasi Data Mining yaitu *RapidMiner Studio Educational 10.0*.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat akurasi klusterisasi data penilaian kinerja 460 pejabat struktural di Pemerintah Kabupaten Karanganyar Menggunakan *Algoritma K-Means*.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi mahasiswa
 1. Mahasiswa dapat menerapkan ilmu-ilmu yang sudah didapat dari bangku kuliah.
 2. Mahasiswa mendapatkan pengalaman belajar melakukan klusterisasi penilaian kinerja dengan *Algoritma K-Means*.
- b. Bagi Pemerintah Kabupaten Karanganyar khususnya BKPSDM Kabupaten Karanganyar

Bagi Pemerintah Kabupaten Karanganyar, dalam hal ini BKPSDM Kabupaten Karanganyar, mendapatkan informasi terkait kualitas kinerja dari pejabat struktural yang dapat dijadikan masukan bagi Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan) saat akan melakukan promosi jabatan.

1.5 Metodologi Penelitian

Penyusunan Tugas Akhir ini menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data dan informasi, beberapa metode tersebut antara lain :

1. Metode Interview

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara.

2. Metode Observasi

Metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara sistematis terhadap data penilaian kinerja tahun 2021 dari 460 pejabat struktural di Pemerintah Kabupaten Karanganyar.

3. Studi Pustaka

Penulis mendapatkan data dengan cara membaca buku atau literatur yang ada serta melalui sumber dari perpustakaan yang berhubungan dengan sistem

informasi kepegawaian maupun sistem pengolahan data kemudian merangkum dan mengutip data sebagai acuan.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara teknis, penulisan laporan Tugas Akhir ini terbagi atas 5 (lima) bab dan setiap bab terdiri atas sub-sub bab, dimana antara bagian yang satu dengan bagian yang lainnya saling terkait, yaitu sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab I berisikan uraian yang memuat segala sesuatu yang melatarbelakangi penelitian dan menjadi dasar dari permasalahan yang muncul, yaitu terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini menyajikan berbagai landasan teori dan tinjauan pustaka berkaitan dengan Tugas Akhir yang dikerjakan, yaitu antara lain membahas teori tentang *data mining*, *klasterisasi*, *algoritma K-Means*, *RapidMiner*, dan *Penilaian Kinerja*. Selain itu berisi tinjauan pustaka tentang perbandingan penelitian terdahulu.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada Bab III menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian sesuai tahap-tahap penyelesaian masalah tersebut dengan menggunakan *Algoritma K-Means*.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian *Klasterisasi Penilaian Kinerja Pejabat Struktural di Pemerintah Kabupaten Karanganyar Menggunakan Algoritma K-Means* dari data primer yang diambil langsung pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karanganyar.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Sedangkan pada bab V berisikan atas dua bagian utama, yaitu simpulan dan saran. Simpulan berguna untuk menjawab permasalahan yang dihadapi dan saran berisi solusi opsional yang dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya.

