

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Bagi sebuah perusahaan, kualitas pegawai yang baik tentu saja sangat diperlukan. Selain untuk kemajuan perusahaan itu sendiri, kualitas pegawai juga menentukan tingkat jabatan yang bisa dicapai. Oleh karena itu, diperlukan adanya penilaian kinerja untuk setiap pegawai. Namun ada suatu permasalahan yang sering timbul dalam proses penilaian kinerja. Hal tersebut disebabkan karena kurang adanya transparansi antara atasan dengan pegawai. Maka dalam penilaian kinerja diperlukan adanya suatu transparansi untuk menghindari masalah-masalah yang nantinya akan muncul karena terjadinya ketidakpuasan dalam penilaian kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Diharapkan nilai yang diperoleh dari kinerja masing-masing pegawai tidak akan merugikan pihak-pihak lain dengan adanya sistem penilaian yang transparansi.

Permasalahan yang muncul adalah sering kali pegawai kurang puas dengan hasil penilaian yang diberikan oleh atasan. Pegawai merasa nilai yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah dilakukannya. Oleh karena itu penilaian transparansi sangat diperlukan antara pegawai dan atasan dalam proses penilaian kinerja. Penilaian bisa dilakukan dengan cara atasan menilai pegawai secara langsung. Nilai yang diberikan berupa kalimat, misalnya "Prestasi kerja anda sangat baik" dimana nilai tersebut telah disepakati oleh kedua belah pihak. Nilai kalimat itu kemudian diolah menjadi nilai angka (*skoring*). Nilai angka inilah yang nantinya akan menentukan nilai akhir dari penilaian kinerja pegawai.

Untuk mengatasi permasalahan yang timbul diatas, ada suatu algoritma yang mampu mengolah nilai masukan yang berupa kalimat menjadi nilai angka (*skoring*). Algoritma tersebut adalah Algoritma *Levenshtein Distance* atau *Edit Distance* dengan penerapan *Text Mining*. *Text mining* dalam penilaian kinerja transparansi ini memakai konsep *free text*, yaitu pencarian atau penggalian dari *input text* bebas yang berkenaan dengan jenis tugas yang terdapat pada perusahaan tanpa adanya pilihan jawaban “ya” atau “tidak”, “cukup” atau “kurang” ataupun yang lainnya. *Input text* dapat berupa kalimat, yang nantinya dari input tersebut akan diubah menjadi nilai angka.

Sedangkan metode yang digunakan untuk mendukung *Text Mining* tersebut adalah *Metode Porced Comparison*. Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara membandingkan seorang karyawan dengan seluruh karyawan yang ada, sehingga didapat berbagai alternatif keputusan yang dapat diambil. Metode ini digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak. Kategori untuk prestasi kerja karyawan misalnya adalah baik sekali, memuaskan, dan kurang memuaskan yang memiliki definisi yang jelas. Prestasi kerja dari setiap karyawan kemudian dibandingkan dengan definisi masing-masing kategori ini untuk dimasukkan ke dalam satu-satunya, kadang-kadang metode ini diubah menjadi penilaian dengan distribusi yang dipaksakan, misalnya ditetapkan hasil penilaian bobot sebagai berikut, 10% dari karyawan hanya masuk kekelompok tertinggi, 20% hanya masuk kekelompok baik, 40% hanya masuk kekelompok cukup baik, 20% termasuk kedalam prestasi sedang, dan 10% kekelompok prestasi kurang.

Dari uraian diatas, kalimat masukan berupa kalimat sederhana, misalnya “Sangat baik dalam hal kesetiaan”, “Prestasi kerja cukup baik”, “Kerjasama masih kurang dalam dinas”, dan sebagainya dapat diolah sedemikian rupa hingga diperoleh nilai angka yang sesuai dengan kalimat masukan tersebut.

Dalam kenyataan banyak kasus dimana di satu sisi seorang pegawai mempunyai kelebihan namun masih terdapat kekurangan, seperti misalnya “prestasi kerja cukup baik, tetapi kadang-kadang malas”. Untuk itu Aplikasi Penilaian Kinerja Transparansi ini dapat dikembangkan dengan proses *fuzzyfikasi* untuk dapat menghasilkan nilai yang lebih akurat dengan masukan nilai *linguistic* yang dapat mengolah kalimat bertingkat dan majemuk dalam setiap penilaian kinerja transparansi pegawai “(Setiawan, 2005).

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, didapatkan suatu perumusan permasalahan sebagai berikut:

Bagaimana menerapkan Text Mining pada Aplikasi Penilaian Kinerja PNS di BKKBN Kabupaten Madiun sehingga aplikasi tersebut mampu menghasilkan nilai yang lebih akurat dengan masukan nilai *linguistic* yang dapat mengolah kalimat bertingkat dalam setiap penilaian kinerja transparansi pegawai.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dari sistem yang dibahas adalah sebagai berikut:

1. Aplikasi diterapkan untuk Pegawai Negeri Sipil di BKKBN Kab. Madiun.
2. Sistem penilaian kinerja ini menggunakan text mining dengan metode *Fuzzy Logic* tanpa membandingkan dengan metode lainnya.

3. Sistem terbatas pada penilaian kinerja karyawan dengan menentukan bobot dari suatu pekerjaan.
4. Pengembangan sistem hanya untuk masukan nilai *linguistic* berupa kalimat bertingkat sederhana yang terdiri dari dua klausa.
5. User hanya menginputkan data yang berasal dari form penilaian tanpa adanya tools pendukung keputusan lainnya.

#### 1.4 Tujuan

Sesuai dengan permasalahan yang ada maka tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah:

Mengembangkan Aplikasi Penilaian Kinerja menggunakan text mining dengan metode *Fuzzy Search* di BKKBN Kabupaten Madiun sehingga mampu mengolah kalimat masukan berupa kalimat bertingkat untuk mendapatkan hasil nilai yang transparan bagi pegawai.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

##### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan sistematika penulisan tugas akhir.

##### BAB II : LANDASAN TEORI

Meliputi sistem informasi sumber daya manusia, *porced comparison*, *fuzzy logic*, khususnya dalam pembahasan *text mining* dengan metode *fuzzy search*, *Algoritma Edit Distance* beserta contohnya, penjelasan

konsep sistem kepegawaian serta bagan struktur organisasi BKKBN Kabupaten Madiun.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Meliputi penjelasan tentang rangkaian langkah yang ditempuh dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini serta langkah perancangan model aplikasi yang diusulkan, rancangan struktur database yang dipergunakan dalam aplikasi serta desain masukan dan keluaran aplikasi.

### BAB IV : IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Meliputi penjelasan hasil dari pembuatan aplikasi, meliputi penjelasan tentang penggunaan aplikasi per sistem menu serta uji coba aplikasi.

### BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi analisa hasil penelitian dan perancangan suatu sistem informasi, kesimpulan mengenai hal-hal yang dibahas dalam bab sebelumnya serta berisi saran yang bersifat membangun bagi pengembangan selanjutnya.