

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan individu yang berkontribusi secara profesional, menerima imbalan dari suatu institusi, dan memegang peran penting dalam mewujudkan tujuan prioritas yang telah ditetapkan oleh organisasi, didalam manajemen organisasi seringkali disebut sebagai sumber daya manusia (SDM). Menurut Friscila (2024, p.1) pengelolaan SDM menjadi salah satu aspek kritis dalam kesuksesan sebuah organisasi pada era globalisasi ini, dengan keberbagai tantangan yang dihadapi dalam lingkungan bisnis yang dinamis, pentingnya manajemen SDM semakin terangkat sebagai fondasi dalam mempertahankan keunggulan kompetitif. Mengingat urgensi peran sumber daya manusia tersebut, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai menjadi penting, hal ini mencakup analisis terhadap kebijakan manajemen SDM, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, hingga sistem penghargaan dan pengakuan. Apabila aspek-aspek dasar ini tidak dikelola dengan optimal, potensi penuh dari sumber daya manusia akan terhambat, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap efisiensi operasional dan kemampuan berinovasi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, isu-isu seputar kesejahteraan, motivasi, dan keterlibatan pegawai merupakan pilar utama dalam membangun fondasi organisasi yang kokoh dan adaptif di era modern.

Menurut Friscila (2024, p.13) karyawan perlu diberikan umpan balik yang jelas dan berbasis fakta tentang kinerja, termasuk apresiasi atas pencapaian yang baik serta saran untuk perbaikan. Umpan balik yang tepat dapat membantu karyawan memahami ekspektasi, mengidentifikasi area untuk pengembangan, dan meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Apresiasi terhadap pegawai berkinerja unggul, menjadi sangat penting guna penciptaan lingkungan kerja yang saling mendukung dan mendorong peningkatan performa organisasi secara berkelanjutan. Pemberian apresiasi dan penghargaan dalam suatu organisasi memiliki signifikansi fundamental dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong kinerja karyawan yang optimal. Meskipun organisasi memiliki aset berwujud seperti modal dan mesin, namun pencapaian hasil yang maksimal tidak akan terealisasi tanpa dukungan dan kontribusi optimal dari SDM. Pegawai dengan kinerja unggul adalah aset tak ternilai yang mampu menerjemahkan keinginan pimpinan demi kemajuan organisasi menjadi hasil yang bisa maksimal. Oleh karena itu, investasi dalam bentuk apresiasi dan penghargaan terhadap SDM bukan hanya pengeluaran berupa materi dari organisasi, melainkan investasi strategis yang memberikan dampak jangka panjang dalam bentuk peningkatan produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif. Apresiasi tidak hanya diwujudkan melalui kata-kata manis atau

ucapan selamat dari pimpinan organisasi, tetapi juga harus tercermin dalam tindakan nyata yang konsisten dan berkelanjutan.

Menurut Febrianty dkk. (2023, p.6) menjelaskan bahwa memberikan apresiasi adalah tindakan sederhana yang tidak membutuhkan banyak waktu. Siapa pun, dari berbagai tingkatan, dapat memberikannya. Apresiasi atau penghargaan tidak hanya terkait dengan uang. Tindakan tersebut bisa berupa ungkapan positif atau memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaan tertentu. Meskipun terkadang dianggap remeh, memberikan apresiasi kepada para karyawan memiliki tujuan yang sangat penting dan mendasar Kemampuan untuk menghargai ini sangatlah krusial bagi seorang pemimpin, terutama ketika ia memimpin sebuah tim dengan berbagai tugas dan tanggung jawab. Bentuk penghargaan yang konkret dan tulus ini akan memperkuat motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif.

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Kabupaten atau kota mempunyai tanggung jawab melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan daerah dan penyediaan layanan publik yang sangat diperlukan bagi masyarakat yang majemuk serta tersebar luas dengan budaya yang berbeda, Konsekuensinya, kapabilitas dan efektivitas kinerja ASN dituntut untuk mencapai standar berakhhlak, profesional, dan berintegritas yang tinggi untuk menghadirkan kompleksitas tata kelola pemerintahan yang signifikan.. Keberadaan aparatur negara sebagai pelayan publik semakin penting, apalagi pada saat tuntutan kualitas dan kompetensi aparatur negara selalu menjadi sorotan berbagai pihak sebagai pelaku utama kinerja pelayanan pemerintah. Demikian juga peran dan tanggung jawabnya semakin besar dan meluas, hal ini menuntut dilakukannya perbaikan kualitas sumber daya secara terencana. Manajemen sumber daya aparatur, termasuk strategi pengembangan karier dan sistem penghargaan kinerja, menjadi fokus yang dibutuhkan guna menjamin optimalisasi pelayanan publik yang berkelanjutan kepada masyarakat. Mulyawan [2015, p.19] menjelaskan bahwa manajemen sumber daya aparatur adalah mempersiapkan aparatur pemerintah yang profesional sesuai dengan kebutuhan pelayanan terhadap masyarakat dan tantangan zaman. Dalam administrasi publik lokal terdapat Badan Kepegawaian di lingkungan kerja kabupaten atau kota yang melakukan pembinaan pegawaiannya pada semua satuan kerja perangkat daerah, mengurus urusan kepegawaian mulai dari mutasi, pengurusan izin belajar, hingga apresiasi bagi aparatur. Di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya pada perangkat daerah di tingkat kabupaten, inisiatif untuk mengimplementasikan program apresiasi kepada pegawai merupakan strategi manajerial yang nyata dalam kerangka manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja. Konsep ini berakar pada prinsip apresiasi dan pengakuan, apresiasi diharapkan mempunyai dampak terhadap motivasi terhadap pribadi pegawai dan motivasi terhadap

rekan kerja, kepuasan kerja, serta peningkatan produktivitas di lingkungan kerja, dalam perancangannya, Penghargaan tidak hanya diberikan atas dasar kinerja rutin, tetapi juga dapat mencakup aspek inovasi, inisiatif, dan pengembangan diri. Ini mendorong aparatur untuk terus belajar, mengembangkan kompetensi baru, dan mencari solusi kreatif terhadap tantangan birokrasi dan pelayanan publik. Program ini harus memperhatikan aspek validitas dan reliabilitas dalam pengukuran kinerja, transparansi dalam proses seleksi, dengan kriteria penilaian (mencakup aspek teknis, manajerial, dan keterampilan), serta keberlanjutan program itu sendiri.

Menurut Febrianty dkk, (2023, p.96) lembaga pemerintahan menggunakan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam praktik apresiasi. Mereka menggunakan platform digital, perangkat lunak, atau aplikasi berbasis cloud untuk memfasilitasi pengumpulan data, pengiriman penghargaan, dan pengukuran efektivitas program apresiasi. Teknologi juga digunakan untuk mengirimkan pesan penghargaan secara langsung, menciptakan pengalaman penghargaan yang lebih interaktif, dan memungkinkan pegawai untuk memberikan umpan balik. Secara keseluruhan, penggunaan teknologi oleh lembaga pemerintahan secara signifikan meningkatkan efektivitas dan efisiensi praktik apresiasi, memungkinkan proses yang lebih terstruktur mulai dari pengumpulan data hingga pengiriman penghargaan, serta menciptakan pengalaman yang lebih interaktif dan transparan bagi pegawai melalui berbagai teknologi informasi.

Teknologi telah mengubah pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik secara fundamental, membawa peningkatan signifikan dalam hal produktivitas, keterbukaan, dan pertanggungjawaban. Sistem informasi kepegawaian memungkinkan lembaga pemerintah untuk mengelola seluruh siklus hidup pegawai secara terintegrasi, mulai dari fase perekrutan, penugasan, jalur pengembangan karier, hingga masa purnabakti. Proses-proses administratif yang sebelumnya memakan banyak waktu, seperti pencatatan kehadiran, perhitungan gaji, dan evaluasi kinerja, kini dapat diotomatisasi. Ini secara drastis mengurangi beban pekerjaan manual, membebaskan aparatur sipil negara (ASN) untuk berfokus pada tugas-tugas inti yang lebih strategis. Lebih jauh, teknologi mempermudah akses terhadap data yang cepat dan akurat, mendukung pimpinan dalam membuat keputusan yang didasarkan pada data untuk perencanaan SDM dan perumusan kebijakan kepegawaian yang lebih efektif dan efisien. Dengan adanya aplikasi kepegawaian, peran Badan Kepegawaian di tingkat provinsi/ kabupaten/ kota menjadi semakin strategis dan transformatif, bukan lagi sekadar administratif. Aplikasi ini mengubah Badan Kepegawaian dari unit yang banyak berurusan dengan berkas fisik menjadi pusat data dan analisis sumber daya manusia (SDM) yang modern. Badan Kepegawaian kini bertindak sebagai administrator utama dan pengelola sistem informasi

kepegawaian, memastikan integritas data, keamanan, dan ketersediaan informasi pegawai yang akurat dan real-time. Mereka bertanggung jawab atas pemeliharaan sistem, update regulasi kepegawaian ke dalam aplikasi, serta memberikan dukungan teknis dan pelatihan kepada seluruh pegawai di perangkat daerah dalam penggunaan aplikasi tersebut. Ini memungkinkan Badan Kepegawaian untuk memiliki gambaran komprehensif tentang profil, kinerja, dan kebutuhan pengembangan setiap pegawai, memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik dalam penempatan, mutasi, promosi, dan pengembangan karier.

Dampak aplikasi kepegawaian terhadap pegawai di perangkat daerah sangat signifikan, dan Badan kepegawaian berperan sentral dalam mengelola dampak ini. Bagi pegawai, aplikasi ini berarti akses informasi kepegawaian yang lebih mudah dan transparan. Mereka dapat melihat data pribadi, riwayat pangkat, jabatan, pelatihan, dan cuti secara mandiri melalui portal atau aplikasi *mobile*. Badan Kepegawaian memfasilitasi kemudahan ini, sekaligus memastikan bahwa setiap transaksi kepegawaian (misalnya pengajuan cuti, kenaikan pangkat, atau usulan pensiun) dapat dilakukan secara online dan diproses lebih cepat. Dengan demikian, Badan Kepegawaian tidak hanya menjadi *regulator*, tetapi juga fasilitator dan *support system* bagi pegawai. Mereka memastikan bahwa proses kepegawaian berjalan efisien, adil, dan transparan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, mendorong profesionalisme, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih akuntabel di seluruh perangkat daerah. Pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian pemerintah tak hanya mempercepat operasi internal, tetapi juga mendorong terwujudnya pemerintahan yang bersih dan berintegritas. Melalui *platform* digital, mekanisme seperti kenaikan golongan, perpindahan posisi, dan promosi dapat dijalankan dengan lebih objektif dan terbuka, meminimalkan peluang terjadinya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Selain itu, inisiatif pelatihan dan peningkatan kompetensi pegawai dapat dioptimalkan melalui sistem pembelajaran daring (*elearning*) dan *platform* berbagi ilmu, memastikan ASN memiliki keahlian yang sesuai dengan tuntutan era modern. Singkatnya, pengintegrasian teknologi informasi dalam pengelolaan kepegawaian di pemerintahan bertujuan untuk mewujudkan birokrasi yang adaptif, profesional, serta berfokus pada penyediaan layanan publik yang unggul.

Pemerintah Kabupaten Bogor melalui Badan Kepegawaian melakukan pemberian penghargaan sebagai bentuk apresiasi Pemerintah Kabupaten kepada ASN, yaitu penghargaan ASN berprestasi, satyalancana karya satya, penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) purnabakti dan penghargaan pegawai terbaik periodik. Sebagaimana tercantum dalam peraturan Bupati Bogor nomor 74 tahun 2023 tentang penghargaan daerah bagi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor.

Berdasarkan Peraturan Bupati Bogor (2023, p.12) pegawai terbaik periodik adalah pegawai yang memiliki capaian kinerja, disiplin, serta memiliki perilaku dan prestasi kerja terbaik selama satu periode tertentu dan telah melalui rangkaian seleksi pegawai terbaik periodik. Penghargaan pegawai terbaik periodik mempunyai 2 tahapan seleksi yaitu tahapan seleksi tingkat Perangkat Daerah dan tahapan seleksi tingkat kabupaten. Implementasi program ini di lingkungan Perangkat Daerah Kabupaten Bogor memiliki beberapa implikasi strategis, peningkatan kinerja dan produktivitas aparatur, Penguatan budaya kinerja dan akuntabilitas, kriteria penilaian yang jelas dan objektif dapat berfungsi sebagai indikator kunci keberhasilan yang memandu perilaku dan kontribusi pegawai.

Setelah pemilihan pada perangkat daerah, calon terpilih seleksi tingkat Perangkat Daerah, maka dilakukan seleksi ditingkat kabupaten, yang akan dinilai berdasarkan kontribusi selama bekerja berupa penilaian melalui narasi yang diberikan, video yang dibuat, dan penilaian tim seleksi pada tingkat kabupaten, setelah proses tahapan seleksi tingkat kabupaten, maka ditentukan dengan nilai tertinggi menjadi pegawai terbaik periodik semester pada tahun tersebut, dan akan diumumkan melalui aplikasi kepegawaian. Sesuai dengan peraturan Bupati nomor 74 Tahun 2023 salah satu kategori pegawai terbaik periodik adalah kategori jabatan pelaksana. Pada kategori jabatan pelaksana tahapan Perangkat Daerah penyusun menganggap penting, karena menjadi awal dari proses seleksi. Terdapat tim seleksi terdiri dari unsur perangkat daerah sebagai tim seleksi awal pada tahapan Perangkat Daerah. Tim seleksi unsur Perangkat Daerah yang diwakili oleh Kepala sub bagian umum dan kepegawaian bertugas untuk menentukan tiga nama pegawai yang akan dipilih selanjutnya menjadi satu nama pegawai melalui pemungutan suara oleh seluruh ASN, unsur Perangkat Daerah terdiri dari Kepala Perangkat Daerah yang diwakili oleh Kepala sub bagian umum dan kepegawaian, fasilitator, dan seluruh ASN yang berada pada Perangkat Daerah, sedangkan unsur independen adalah tim seleksi berasal dari Badan Kepegawaian, Kementerian, dan akademisi.

Penentuan besaran bobot kriteria yang sesuai dapat menjadikan tahapan seleksi pegawai terbaik periodik menjadi terukur, sedangkan tahap seleksi dengan kriteria yang tidak sesuai, cenderung menjadi penilaian yang tidak seimbang dan tidak merata untuk melihat potensi pegawai yang unggul. Membuat keputusan dalam organisasi modern seringkali merupakan tugas yang menantang, terlebih saat dihadapkan pada data yang melimpah dan situasi yang rumit. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) hadir sebagai solusi. SPK digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan yang bersifat semi-terstruktur maupun tidak terstruktur, dimana pengambilan keputusan tidak hanya mengandalkan data mentah, tetapi juga membutuhkan analisis yang lebih kompleks. Sistem Pendukung Keputusan menggabungkan data, model matematika atau metode

matematika atau statistik, dan antarmuka pengguna yang interaktif untuk membantu pengguna memahami masalah, dan mengevaluasi alternatif solusi.

Menurut Sampebua dkk (2025, p.1) pengertian SPK adalah sistem berbasis komputer yang digunakan untuk membantu dalam proses pengambilan keputusan dengan menganalisis data, menyediakan alternatif solusi, serta memberikan rekomendasi yang dapat digunakan oleh pengambil keputusan. SPK dirancang untuk mendukung, bukan menggantikan, peran pengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah yang kompleks dan tidak terstruktur. Ciri utama SPK adalah kemampuannya untuk mendukung pengambilan keputusan dalam situasi yang tidak memiliki solusi yang jelas atau pasti, pada penyelesaian pengambilan keputusan yang multi kriteria dan beragam fenomena yang sulit diselesaikan terdapat banyak metode SPK yang dapat digunakan dan cocok dalam pemilihan. Dengan kemampuannya untuk mengintegrasikan data, model analitik, dan antarmuka yang ramah pengguna, Sistem Pendukung Keputusan (SPK) menjadi alat yang sangat berharga dalam membantu organisasi menavigasi kompleksitas pengambilan keputusan di era modern. SPK memungkinkan pengambil keputusan untuk memproses informasi secara efisien, mengevaluasi berbagai alternatif, dan memilih solusi terbaik berdasarkan analisis yang mendalam, tanpa menghilangkan peran dan pengalaman manusia. SPK tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan, tetapi juga mempercepat proses pengambilan keputusan, sehingga organisasi dapat lebih responsif terhadap perubahan lingkungan yang dinamis. Perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan dan analisis data semakin memperkuat peran SPK dalam mendukung keputusan yang lebih akurat dan tepat waktu. Berbagai metode SPK, seperti analisis multikriteria dan simulasi, memungkinkan organisasi untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks dengan lebih percaya diri.

## **B. Permasalahan**

Sebagai bentuk apresiasi kepada ASN yang telah melakukan pelayanan kepada masyarakat baik secara langsung dalam memberikan pelayanan maupun menjadi pegawai penunjang kebutuhan operasional pelayanan, maka Bupati Bogor melalui Badan Kepegawaian memberikan beberapa penghargaan kepada ASN salah satunya adalah penghargaan pegawai terbaik periodik kategori jabatan pelaksana, calon seleksi berasal dari setiap Perangkat Daerah di lingkungan Kabupaten Bogor, dilakukan setiap satu semester setiap tahunnya, penghargaan tersebut sudah dilaksanakan mulai pada tahun 2023 hingga saat ini, dimana kriteria dalam pelaksanaan telah ditentukan agar pemilihan dapat dilakukan secara tepat yaitu terdapat pada peraturan Bupati Bogor Nomor 74 tahun 2023. Penghargaan ini diharapkan dapat memotivasi ASN di lingkungan Kabupaten Bogor untuk terus meningkatkan kualitas kerja dan memberikan dampak positif bagi masyarakat, memastikan bahwa kandidat yang terpilih benar-benar mencerminkan nilai-nilai

profesionalisme dan pelayanan prima, sekaligus memperkuat integritas dan komitmen dalam menjalankan tugas sebagai abdi negara.

**Tabel 1.1 Pegawai Pelaksana Perangkat Daerah Seleksi Tahun 2024**

No	Nama	Capaian Kinerja	Disiplin	Perilaku	Prestasi Kerja (SKP)	Peringkat
1	APK	54,2	5	19,5	4	30
2	YRK	67,75	5	19,81	5	1
3	ABJ	52,17	4,98	19,75	5	34
4	MIL	67,75	5	20,04	5	4
5	RCH	39,97	4,95	19,51	5	33
6	YNN	63,01	5	20,25	5	3
7	IST	67,07	4,93	18,97	4	10
8	BSN	47,43	4,99	19,61	5	37
9	SRN	67,07	5	20,41	5	2
10	YUF	67,75	4,95	18,53	5	7
11	FLS	64,36	5	19,7	5	22
12	BDD	63,01	5	20,01	4	26
13	TGN	56,91	4,96	18,11	4	24
14	HTZ	52,17	4,96	19,95	5	27
15	DSN	67,75	4,99	18,14	5	15
16	FLL	67,75	5	20,3	5	6
17	SRH	60,3	5	18,7	5	31
18	ILH	63,01	4,93	20,41	5	17
19	THA	67,75	5	18,25	4	12
20	ACL	63,01	4,67	19,28	4	29
21	AGI	64,36	4,99	19,7	5	16
22	BDU	56,91	4,93	18,13	4	28
23	MKN	67,75	4,93	17,7	5	11
24	UHU	63,01	5	19,82	5	20

No	Nama	Capaian Kinerja	Disiplin	Perilaku	Prestasi Kerja (SKP)	Peringkat
25	ABQ	52,17	4,55	19,93	5	21
26	RRF	50,81	4,98	19,66	4	2
27	RRY	63,69	4,86	19,51	4	23
28	NTH	67,07	5	19,67	5	5
29	ISW	36,59	4,99	20,2	4	38
30	EWI	67,75	4,97	18,38	5	18
31	ARH	0	4,99	20,41	5	36
32	FSH	0	4,85	18,85	4	35
33	SDI	64,36	4,98	19,75	4	32
34	ADE	63,01	5	19,66	5	9
35	MKM	60,3	4,91	19,55	4	13
36	GWL	52,17	4,88	19,91	5	19
37	ACF	67,75	5	18,38	4	14
38	HRS	52,17	4,34	19,86	4	8
39	UDN	56,91	5	18,7	4	25

Sumber : (Sub bagian umum dan kepegawaian Perangkat Daerah, 2023-2024)

Berdasarkan Tabel 1.1, menggunakan data nilai hasil kerja masing-masing pegawai pada tahun 2023 dan sesuai dengan hasil diskusi antara Kepala sub bagian umum dan kepegawaian dan staf sub bagian umum dan kepegawaian, mendapatkan hasil bahwa pegawai nomor 2, nomor 6, dan nomor 9 terpilih sebagai tiga calon pegawai terbaik periodik seleksi tahun 2024, tahapan selanjutnya seluruh ASN yang ada pada Perangkat Daerah memilih dari tiga pegawai terpilih untuk menentukan satu pegawai terbaik periodik pada Perangkat Daerah melalui voting yang dilakukan melalui aplikasi Kepegawaian.

Pada tahapan seleksi perlu ada model atau metode yang sesuai untuk menunjang kelancaran proses pemilihan, baik itu pada tahapan seleksi di tingkat Perangkat Daerah maupun tahapan seleksi di tingkat kabupaten, terutama di tahapan seleksi di tingkat Perangkat Daerah yang mempunyai potensi belum tepatnya dan kurang efektifnya dalam memilih tiga calon pegawai terbaik periodik kategori jabatan pelaksana, berbeda dengan tahapan seleksi di tingkat kabupaten yang mempunyai penilai dari tim akademisi dan tim

independen tersendiri, maka tahapan seleksi di tingkat Perangkat Daerah perlu menjadi prioritas seleksi yang lebih terukur.

Pada pengambilan keputusan tahapan seleksi di Perangkat Daerah, dihasilkan dari hasil diskusi antara Kepala sub bagian umum dan kepegawaian dan stafnya, berdasarkan data aplikasi kepegawaian dan pemeringkatan kinerja yang dilakukan pada saat diskusi berlangsung, maka dipilih tiga calon pegawai terbaik periodik. Hal tersebut dapat menimbulkan konflik kepentingan antar pegawai.

Metode *Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluations* (PROMETHEE), teknik ini merupakan salah satu teknik dari *Multi Criteria Decision Making* (MCDM), penerapan secara kolaborasi antara *Rank Order Centroid* (ROC) dan PROMETHEE menawarkan kerangka kerja yang handal untuk mengelola permasalahan perangkingan alternatif berdasarkan sejumlah kriteria.

Metode ROC merupakan metode pembobotan objektif yang basisnya adalah peringkat (*orde*) relatif kriteria, bukan pada nilai absolutnya, sedangkan PROMETHEE memiliki kemampuan untuk memproses data kuantitatif maupun kualitatif yang telah dikuantifikasi, serta mampu mengintegrasikan preferensi pengambil keputusan melalui formulasi fungsi preferensi yang fleksibel. Keunggulan PROMETHEE terletak pada kemampuannya untuk mengestimasi tingkat preferensi antar alternatif (*outranking relation*) dan menghasilkan nilai *net flow* sebagai hasil peringkat dari perhitungan yang telah dilakukan.

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan data diatas, dalam proses seleksi hanya ditentukan berdasarkan hasil diskusi, sehingga kepentingan dari kriteria yang seharusnya menjadi dasar perhitungan tidak tercapai, maka dapat diidentifikasi masalah dalam menentukan tiga calon pegawai terbaik periodik kategori jabatan pelaksana pada Perangkat Daerah adalah sebagai berikut :

- (a) Pengambil Keputusan kesulitan dalam menetapkan bobot pada kriteria-kriteria yang tersedia.
- (b) Metode Perangkingan yang digunakan, kurang efektif untuk merekomendasikan tiga calon pegawai terbaik periodik kategori jabatan pelaksana pada Perangkat Daerah.

### **2. Pernyataan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat disimpulkan, terdapat kesulitan untuk menetapkan pembobotan dalam kriteria yang tersedia sehingga mempengaruhi akuntabilitas hasil penilaian dan masih kurang efektifnya dalam proses menentukan tiga calon pegawai terbaik periodik.

### 3. Pertanyaan Penelitian

Dari kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa pertanyaan yang mengacu kepada pentingnya penelitian yang akan dibuat, yaitu :

- (a) Bagaimana metode ROC-PROMETHEE dapat diterapkan dalam menentukan calon pegawai terbaik periodik kategori jabatan pelaksana pada Perangkat Daerah ?
- (b) Seberapa efektifnya metode ROC-PROMETHEE dalam menentukan tiga calon pegawai terbaik periodik kategori jabatan pelaksana pada Perangkat Daerah ?
- (c) Bagaimana metode ROC dapat memberikan bobot kriteria yang konsisten?

### C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah menerapkan metode ROC-PROMETHEE pada seleksi tiga calon pegawai terbaik periodik kategori jabatan pelaksana pada Perangkat Daerah , sedangkan tujuan penelitian yang akan dicapai adalah :

- (a) Melakukan perhitungan bobot kriteria menggunakan metode ROC.
- (b) Melakukan perhitungan peringkat untuk mendapatkan tiga calon pegawai terbaik periodik teratas menggunakan metode PROMETHEE.
- (c) Mengembangkan *Prototype* aplikasi penentuan tiga calon pegawai terbaik periodik pada Perangkat Daerah berdasarkan perhitungan ROC-PROMETHEE.
- (d) Mengukur tingkat ketepatan dan efektivitas penerapan metode ROC-PROMETHEE dalam menentukan tiga calon pegawai terbaik periodik pada Perangkat Daerah.

### D. Spesifikasi Hasil yang Diharapkan

Dengan adanya penerapan metode ROC-PROMETHEE pada tahapan seleksi ini, produk yang diharapkan dari penelitian adalah sebuah sistem rekomendasi berbasis *prototype* aplikasi yang akan membantu Kepala sub bagian umum dan kepegawaian dalam menentukan tiga calon pegawai terbaik periodik pada perangkat daerah berdasarkan perhitungan ROC-PROMETHEE, pada beberapa asumsi dalam penelitian ini sebagai berikut :

- (a) Aplikasi menggunakan perhitungan ROC-PROMETHEE.
- (b) Aplikasi menggunakan basis web agar mudah digunakan.
- (c) Dapat digunakan di sistem operasi menggunakan *web browser*.
- (d) Aplikasi dapat menghasilkan keluaran berupa rekomendasi tiga calon pegawai terbaik periodik pada Perangkat Daerah berdasarkan perhitungan ROC-PROMETHEE.

### E. Signifikan Penelitian

Penelitian ini memiliki signifikansi signifikansi substansial meliputi teoritis/keilmuan, praktis/manajerial, serta secara langsung bagi individu pegawai, menjadikannya

mempunyai kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan penerapan di lapangan, manfaat melakukan penelitian ini adalah :

### **1. Signifikansi Teoritis**

Memberikan kontribusi signifikan terhadap pengambilan keputusan multikriteria melalui penerapan dan validasi kombinasi metodologi yang inovatif. dengan integrasi antara metode ROC dan PROMETHEE. Meskipun PROMETHEE telah diakui sebagai instrumen peringkat, dan ROC diterapkan untuk evaluasi pembobotan kriteria, sinergi kedua metode dalam konteks seleksi talenta merupakan pendekatan yang relatif tepat. Integrasi ini berpotensi membuka paradigma baru dalam memahami bagaimana karakteristik komplementer dari masing-masing metode dapat dioptimalkan guna menghasilkan keputusan yang lebih akurat dan adaptif terhadap kompleksitas kriteria.

### **2. Signifikansi Praktis/ Manajerial**

Memberikan kontribusi signifikan terhadap solusi aplikatif yang berdampak pada efisiensi pemilihan, peran yang signifikan ini terdapat pada Objektivitas dan transparansi proses evaluasi demi mendapatkan kepercayaan dari lingkungan kerja. Menjadikannya menjadi presisi dalam perhitungan pembobotan menggunakan metode ROC dan kemampuan metode PROMETHEE menjadikan kelayakan bagi alternatif pegawai yang dipilih, dan meningkatkan kapabilitas dari Kepala sub bagian umum dan kepegawaian dalam menentukan pegawai yang layak dipilih.

### **3. Signifikansi Bagi Pegawai**

Memberikan Penelitian ini juga berdampak positif bagi pegawai terutama Pegawai Pelaksana yang ada di Perangkat Daerah, adanya keadilan, dampak lain bagi pegawai adalah solusi praktis yang memiliki profesionalisme untuk dihargai dan dipilih sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Dan tidak terjadi konflik kepentingan antar pegawai karena masing-masing pegawai mempunyai rasa ingin memberikan yang terbaik dalam pemilihan tersebut.

## **F. Asumsi dan Keterbatasan**

### **1. Asumsi Penelitian**

- (a) Diasumsikan bahwa data pegawai yang digunakan dalam penelitian ini (terutama data nilai atau skor pada setiap kriteria) adalah akurat dan valid, serta mencerminkan kemampuan dan karakteristik yang sebenarnya. Diasumsikan bahwa kriteria-kriteria yang diidentifikasi dan digunakan dalam penelitian ini merupakan kriteria yang relevan dan signifikan.
- (b) Diasumsikan bahwa bobot yang diberikan pada setiap kriteria secara akurat merepresentasikan tingkat kepentingan relatif dari masing-masing kriteria menurut perspektif pihak yang berkepentingan (misalnya, Kepala sub bagian umum dan kepegawaian, dan para ahli). Diasumsikan bahwa metode

PROMETHEE merupakan metode yang sesuai dan efektif untuk digunakan dan diintegrasikan dengan metode ROC.

- (c) Diasumsikan bahwa Kepala sub bagian umum dan kepegawaian serta Badan Kepegawaian memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengimplementasikan hasil penelitian ini, termasuk sistem pendukung keputusan yang dikembangkan.
- (d) Diasumsikan bahwa tingkat kepentingan relatif dari setiap kriteria (yang ditentukan melalui pembobotan dengan metode ROC) secara akurat merepresentasikan prioritas pihak yang berkepentingan dalam konteks penentuan calon pegawai terbaik periodik.
- (e) Diasumsikan bahwa hasil peringkat akhir yang diperoleh dari penerapan ROC-PROMETHEE dapat diinterpretasikan dan digunakan secara langsung untuk mengambil keputusan mengenai penentuan calon pegawai terbaik periodik.

## 2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, penelitian ini seperti halnya karya sejenis, memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dengan cermat dan perlu dilihat dengan mempertimbangkan beberapa poin berikut:

- (a) Kualitas dan ketersediaan data peserta untuk setiap kriteria dapat menjadi keterbatasan. Jika data tidak lengkap atau kurang akurat, hal ini dapat mempengaruhi hasil perhitungan metode ROC-PROMETHEE .
- (b) Penelitian ini mungkin lebih fokus pada aspek kognitif dan performa alternatif (misalnya, hasil kerja,dan disiplin) dan kurang mempertimbangkan aspek motivasi yang lebih sulit diukur secara kuantitatif.
- (c) Validasi hasil seleksi menggunakan metode ROC-PROMETHEE dengan data aktual dan umpan balik lebih lanjut di luar cakupan penelitian ini.
- (d) Hasil penelitian ini mungkin terbatas pada konteks platform atau institusi tertentu. Hasil yang berbeda perlu dilakukan dengan hati-hati.
- (e) Meskipun ROC-PROMETHEE relatif mudah dipahami, implementasi dan interpretasi hasilnya mungkin memerlukan pemahaman teknis tertentu. Keterbatasan pemahaman pengguna terhadap metode ini dapat mempengaruhi penggunaan sistem.
- (f) Metode ROC-PROMETHEE mungkin memiliki asumsi tentang linearitas preferensi dan independensi antar kriteria, yang mungkin tidak sepenuhnya terpenuhi dalam konteks seleksi pegawai terbaik periodik.

## 3. Batasan Penelitian

Pembatasan yang sengaja peneliti buat di awal penelitian untuk mempersempit ruang lingkup masalah yang akan diteliti. Tujuannya adalah agar penelitian lebih fokus, dan dapat diselesaikan dengan kondisi yang tersedia.

Pembatasan ini dapat berupa penentuan variabel penelitian, lokasi, subjek, atau waktu yang digunakan. Dengan adanya pembatasan ini, penelitian menjadi lebih fokus dan terarah. Hal ini juga membantu peneliti untuk lebih mendalamai aspek-aspek tertentu dari topik yang diteliti dan memastikan bahwa pertanyaan penelitian dapat dijawab secara mendalam dan komprehensif. Adanya batasan-batasan ini juga sangat penting agar penelitian dapat diselesaikan sesuai dengan kondisi yang tersedia, baik dari segi waktu, dana, maupun sumber daya lainnya. Sebagai contoh, seorang peneliti yang memiliki keterbatasan waktu, membatasi penelitiannya pada satu lokasi saja. Tanpa adanya pembatasan ini, oleh karena itu penetapan batasan penelitian yang jelas di awal adalah langkah untuk memastikan kelancaran dan keberhasilan sebuah penelitian.

(a) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada satu Perangkat Daerah di Kabupaten Bogor.

Tidak mencakup seluruh perangkat daerah di suatu wilayah atau secara umum.

(b) Periode Pemilihan

Pemilihan tiga calon pegawai terbaik akan dibatasi pada periode waktu tertentu (misalnya: semester pada tahun tertentu) sesuai dengan kebijakan Bupati Bogor.

(c) Kriteria Penilaian

Kriteria yang digunakan untuk menentukan pegawai terbaik akan dibatasi pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh Bupati Bogor dan relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria ini mungkin tidak mencakup semua aspek kinerja pegawai.

(d) Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini akan berasal dari sumber internal Perangkat Daerah.

(e) Metode ROC-PROMETHEE

Penelitian ini hanya berfokus pada penerapan metode ROC-PROMETHEE dan tidak membandingkannya secara langsung maupun tidak langsung dengan metode pengambilan keputusan multi-kriteria lainnya, ataupun metode pembobotan lainnya.

(f) Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai pejabat pelaksana yang menjadi objek penilaian akan disesuaikan dengan kapasitas dan ketersediaan data pada Perangkat Daerah.

(g) Tujuan Akhir

Hasil penelitian ini adalah rekomendasi tiga calon pegawai terbaik periodik berdasarkan kriteria dan metode yang digunakan, bukan sebagai keputusan

final yang mengikat atau pengganti sistem evaluasi kinerja yang sudah ada pada Perangkat Daerah.

#### **G. Definisi Istilah dan Definisi Operasional**

Untuk menghindari kesalahpahaman dan menyamakan persepsi dalam penelitian ini, berikut adalah definisi dari beberapa istilah kunci yang digunakan:

- (a) **Sistem Pendukung Keputusan (SPK)** adalah sebuah sistem berbasis komputer yang dirancang untuk membantu pengambil keputusan dalam memecahkan masalah semi-terstruktur, dengan menyediakan informasi dan analisis yang relevan.
- (b) **PROMETHEE (*Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluations*)** adalah salah satu metode pengambilan keputusan multi-kriteria (MCDM) yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghasilkan peringkat preferensi alternatif berdasarkan evaluasi terhadap berbagai kriteria yang relevan.
- (c) **Rank Order Centroid (ROC)** adalah sebuah metode yang digunakan untuk menentukan bobot relatif dari kriteria-kriteria dalam proses pengambilan keputusan multikriteria (MCDM).
- (d) **Bobot Kriteria** adalah Nilai numerik yang menunjukkan tingkat kepentingan relatif dari masing-masing kriteria seleksi dalam proses pengambilan keputusan. Bobot yang lebih tinggi menunjukkan kriteria yang dianggap lebih penting.
- (e) **Tiga calon pegawai terbaik periodik pada Perangkat Daerah** adalah tiga calon pegawai yang memiliki capaian kinerja, disiplin, serta memiliki perilaku dan prestasi kerja terbaik selama satu periode tertentu dan telah melalui rangkaian seleksi dari tahap bakal calon pegawai terbaik periodik pada Perangkat Daerah.
- (f) **Kategori jabatan pelaksana** adalah salah satu kategori yang ada pada pegawai terbaik periodik yang merujuk kepada ASN dengan jabatan sebagai pelaksana non manajerial atau jabatan fungsional non manajerial.
- (g) **Peraturan Bupati** adalah produk hukum yang ditetapkan oleh Bupati dalam rangka melaksanakan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dalam rangka menyelenggarakan urusan otonomi daerah dan tugas pembantuan di wilayah kabupaten.
- (h) **Badan kepegawaian** adalah Perangkat Daerah yang mempunyai peran untuk manajemen sumber daya aparatur.
- (i) **Perangkat Daerah** adalah struktur organisasi di bawah Bupati, Perangkat Daerah termasuk unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan unsur penunjang urusan pemerintahan.