

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Saat ini pekerjaan yang menjadi idaman banyak orang dan merupakan salah satu profesi terbesar di Indonesia salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dibuktikan dengan dibukanya pendaftaran CPNS pada tahun 2018, jumlah pelamar yang masuk sebanyak 3.627.981 orang dengan memperebutkan 238.015 formasi. Apabila dirata-rata, sekitar 15 pelamar memperebutkan satu formasi atau jabatan saja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PNS merupakan profesi yang banyak diincar karena mampu menjadi tumpuan masyarakat. Di dalam PNS memiliki banyak bidang atau profesi dimana dalam mengukur kinerja pegawai, setiap bidang mempunyai penilaian tersendiri.

Biasanya setiap tahun akan dilakukan penilaian evaluasi pegawai untuk mengukur kinerja suatu pegawai. Pentingnya dilakukan Evaluasi kinerja PNS karena dapat memberikan penilaian kinerja terhadap kondisi pegawai saat ini serta dapat memberikan feedback (umpan balik). Oleh karena itu, tidak cukup hanya dari sasaran kinerja pegawai untuk mengetahui penilaian pegawai, melainkan perlu aspek-aspek pendukung lain sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian pegawai negeri sipil antara lain eselon, golongan, seminar, hukuman disiplin, tanda jasa, diklat struktural, diklat fungsional, dan diklat teknis.

Peraturan kepala kepegawaian negara nomor 21 tahun 2011 pasal (2) Ayat (1) Setiap instansi pemerintah wajib melaksanakan evaluasi jabatan untuk seluruh jabatan yang ada di lingkungan instansi masing-masing dengan menggunakan Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian ini.

Untuk membantu pihak kabupaten dalam evaluasi kinerja pegawai negeri sipil pada kabupaten kota dilakukan evaluasi dengan metode k-

means untuk clustering. Clustering merupakan proses klasifikasi data dengan proses pemisahan atau pengelompokan yang jelas antara satu kelas dengan kelas lainnya. Teknik clustering memiliki beberapa algoritma, diantara beberapa jenis teknik clustering yang ada, teknik paling umum dan sederhana menggunakan Algoritma K-means, karena K-means adalah pengelompokan obyek berdasarkan jarak. Algoritma K-means dipilih karena memiliki ketelitian yang cukup tinggi terhadap ukuran objek, sehingga algoritma ini relatif lebih terukur dan efisien.

Dalam penelitian ini akan dilakukan evaluasi kinerja pegawai dengan k-means clustering dengan pengolahan data dari Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada kabupaten Blora. Hasil dari pengolahan data tersebut diharapkan dapat membantu dalam melakukan penilaian terhadap tingkat kedisiplinan kinerja pegawai negeri sipil pada kabupaten blora.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil suatu rumusan yaitu “Bagaimana menerapkan metode k-means clustering dalam mengevaluasi kinerja pegawai negeri sipil pada kabupaten Blora”?

### **1.2.1. Batasan Masalah**

Pada penelitian ini masalah yang akan dibahas dibatasi pada :

1. Penerapan algoritma k-means untuk clustering kinerja pegawai negeri sipil dengan menggunakan tools weka
2. Menghasilkan cluster pegawai pada tiga cluster yaitu cluster baik, cukup, dan kurang baik.
3. Menggunakan objek data pegawai negeri sipil di BKD kabupaten Blora dari sistem informasi manajemen kepegawaian sejumlah 39 data pegawai.

4. Data diperoleh dari website [simpeg.blorakab.go.id](http://simpeg.blorakab.go.id) pada tanggal 26 Desember 2019.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai adalah untuk mengimplementasikan konsep data mining dengan algoritma k-means untuk clustering tingkat mutu kinerja pegawai negeri sipil pada kabupaten Blora guna membantu mengetahui cluster pegawai dalam tiga cluster yaitu cluster baik, cukup, dan kurang baik untuk mempermudah pemahaman penilaian dari kinerja.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat dihasilkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi kabupaten Blora

Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai negeri sipil dalam bekerja dan membantu mengelompokkan cluster kinerja pegawai pada kabupaten blora.

2. Bagi Universitas Stikubank

Dapat memberikan pengetahuan informasi khususnya dalam bidang penerapan data mining dan sebagai tolak ukur pemahaman mahasiswa terhadap ilmu yang sudah diajarkan. Sebagai bahan referensi dan masukan bagi mahasiswa universitas stikubank dan pembaca lainnya.

3. Bagi penulis

Dengan adanya penulisan ini, penulis dapat mengimplementasikan algoritma k-means clustering untuk mengelompokkan tingkat kinerja pegawai negeri sipil dan sebagai tolak ukur antar teori dan ilmu yang diperoleh selama dalam perkuliahan dengan diterapkan melalui penelitian.