

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada arus globalisasi, pertumbuhan ilmu pengetahuan sistem informasi, sosial budaya dan teknologi sangat maju pesat, adanya perkembangan ini berdampak dalam bidang teknologi informasi yang telah banyak digunakan dipelbagai dunia perusahaan atau perkantoran. Disamping itu, pada realitasnya mengakibatkan perubahan dalam segala bidang, seperti didalam dunia perusahaan media masa yang telah maju media-media tersebut yang selanjutnya akan dimasukkan dalam kelompok media massa yakni internet dan telepon seluler.

Sebagai perusahaan media massa atau pers adalah lembaga sosial dan tempat komunikasi masa yang melaksanakan kegiatan jurnalistik yang meliputi mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi baik dalam bentuk tulisan, suara, gambar, suara dan gambar, serta data dan grafik maupun dalam bentuk lainnya dengan menggunakan media cetak, media elektronik, dan segala jenis saluran yang tersedia. (UU No. 40 tahun 1999 tentang Pers).

Diskursus Pers dan jurnalistik adalah suatu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan. pergerakannya meliputi penerangan, penyiaran informasi, dan hiburan serta keterangan. Dengan kata lain, pers dan jurnalistik mempunyai hubungan yang erat. Pers sebagai media komunikasi massa tidak mempunyai nilai guna apabila sajiannya jauh dari prinsip dan kode etik jurnalistik. Disisi lain, suatu karya jurnalistik tidak akan mempunyai manfaat tanpa disampaikan oleh pers sebagai medianya, jadi dapat dikatakan, pers merupakan media khusus yang digunakan dalam mewujudkan serta menyampaikan karya jurnalistik kepada khalayak atau masyarakat luas (Kustadi Suhandang, 2004, p.40).

Sementara media siber atau umum disebut *cybermedia* (media siber), internet media (media internet) dan *new media* (media baru) secara sederhana dapat diartikan sebagai media yang disuguhkan dengan siber di situs web (*website*) internet. Media siber dapat diartikan media 'generasi ketiga' setelah media cetak (printed media) "koran, tabloid, majalah, buku" dan media elektronik (electronic media)-radio, televisi, dan film/video. Media siber mempunyai pengertian sebagai produk dari komunikasi yang termediasi teknologi yang terdapat bersama dengan komputer digital (Creeber and Martin, 2009, p.25).

Dilain sisi media siber memiliki definisi yakni media yang didalamnya terdiri dari gabungan berbagai elemen. Berarti, terdapat konvergensi media di dalamnya, dimana beberapa media dijadikan satu (Lievrouw, 2011, p.9).

Media siber adalah media yang memanfaatkan sambungan internet, media siber berbasis teknologi, berkarakter fleksibel, berpotensi interaktif, serta berfungsi secara privat maupun publik (Mondry, 2008, p.13).

Kemudian istilah media merujuk pada berbagai bentuk dan saluran yang dimanfaatkan dalam hal penyampaian informasi maupun pesan. Kata media berasal dari kata lain, merupakan bentuk jamak dari kata medium. Secara harfiah kata media berarti perantara atau pengantar, yaitu perantara sumber pesan (*a source*) dengan penerima pesan (*a receiver*). Jadi, dalam pengertian

yang lain, media merupakan suatu alat atau sarana yang digunakan dalam menyampaikan pesan dari komunikator kepada komunikan (khalayak). Kemudian, para ahli dan organisasi memberikan batasan mengenai konteks media. Miarso berpendapat Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan yang dapat merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemauan siswa untuk belajar (Hafied Camgara, 2006, p.59)

Dalam dunia perusahaan, umumnya tidak akan lepas dari pelbagai persoalan dan permasalahan, misalnya pengawasan, atau proses manajemen lainnya. Manajemen didalam lingkup kantor ini adalah salah satu bagian dari manajemen yang memberikan informasi relevan dengan bidang administrasi yang diperlukan untuk mendukungnya menjalankan suatu kegiatan secara efektif dan efisien. Ada pelbagai kemampuan dari sistem informasi yang mampu mendukung dalam bidang bisnis. Kemampuan tersebut termasuk pengurangan biaya, mempercepat pekerjaan, dapat meningkatkan kemudahan dalam *problem solving* dan peningkatan pelayanan terhadap pelanggan. (Nurlifa & Kusumadewi, 2017). Pengambilan keputusan menggunakan metode bayes adalah pengambilan keputusan terhadap alternatif terbaik yang telah melewati proses analisis kriteria yang akhirnya menghasilkan suatu perolehan nilai yang optimal. Kriteria ini berlandaskan data atau informasi yang dihimpun dan akan memengaruhi pemilihan lain menggunakan pendekatan metode bayes cenderung di katakan pemilihan probabilitas atau nilai bersifat subjektif dimana bobot bayes diambil dari hirarki kepercayaan, keyakinan, pengalaman serta latar belakang pengambilan keputusan (Julio,2020).

Seperti yang kita ketahui bersama, apabila semakin berkembang perusahaan, maka semakin dibutuhkan juga kebutuhan tenaga manusia yang produktif. Perusahaan pada umumnya menginginkan pemberian kinerja terbaik dalam berinteraksi dengan pihak yang terkait, misalnya interaksi dengan konsumen. Supaya hal itu terwujud, suatu perusahaan akan mencari sumber daya manusia yang memanifestasikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan atau pegawai merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset perusahaan yang sangat bernilai dan harus dikelola dengan baik supaya memberikan kontribusi yang optimal dalam memajukan suatu perusahaan atau instansinya. Hal itu dipertegas dengan pernyataan D. K. Ilmiah and P. T. Informatika (2017) karyawan merupakan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi peranan sentral untuk instansi atau kesuksesan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan mempunyai andil yang penting menciptakan daya saing pada perusahaan terutama pada era globalisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya yang mempunyai kompetensi melalui keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) serta sikap atau gaya kepribadian (*style*) kemudian mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan melakukan penilaian prestasi kerja. Disamping itu, penilaian prestasi kerja dapat membantu seorang pimpinan untuk mengantisipasi dan melakukan upaya ketidakpuasan karyawan (Firdaus, 2017).

Perusahaan media yang dijadikan subjek penelitian ini merupakan media massa online terpercaya dan terkemuka. Saat ini perusahaan tersebut mempunyai perwakilan yang tersebar diseluruh Indonesia dengan Jurnalis berjumlah 29 orang. Selama ini, perusahaan itu melakukan penilaian kinerja jurnalis dengan metode penilaian yang dilakukan secara manual yakni nilai yang

didapatkan antara baik dan buruk saja tanpa adanya kepastian informasi mengenai kelebihan dan kelemahan karyawannya. akhirnya sulit dalam penentuan jurnalis yang berkompeten dan tidak berkompeten disebabkan kurangnya keakuratan informasi dari nilai yang diperoleh. Pemilik perusahaan media akan sulit untuk membandingkan jurnalis yang layak dipertahankan dan jurnalis yang sepatutnya diberi teguran.

Hal ini diperburuk oleh jarak jurnalis yang tersebar dipelbagai cabang daerah, akibatnya pemilik usaha kesulitan untuk melihat hasil kinerja jurnalis di seluruh daerah serta kualitas kerja jurnalis juga seringkali berubah-ubah. Ini sangat mempunyai pengaruh terhadap prospek perusahaan kedepannya. Ditambah lagi oleh faktor kesibukan pimpinan perusahaan membuat tatap muka dengan karyawan kurang. Tentu saja ini berdampak pada pengawasan kinerja jurnalis yang sulit dilakukan. Dengan demikian, pemilik usaha kesulitan untuk melakukan kontrol dan pelatihan bagi karyawan-karyawan yang kurang berkompeten serta memberikan apresiasi bagi karyawan dengan kompetensi terbaik atau diatas rata-rata. Melihat permasalahan diatas, maka diperlukan metode yang efektif, dan akurat dalam melakukan penilaian kinerja karyawan sehingga menghasilkan nilai dan kesimpulan yang benar.

Dengan adanya fenomena itu akan sangat berguna apabila dipikirkan bagaimana cara membangun pola yang menjadikan data yang berlimpah tersebut menghasilkan data-data yang memiliki banyak manfaat bagi pemilik data itu sendiri maupun pihak eksternal yang membutuhkannya. Dilain sisi, Naive Bayes adalah pengklasifikasian dengan metode probabilitas dan statistik yang dikemukakan oleh Thomas Bayes. Naive Bayes digunakan untuk memprediksi peluang di masa depan berdasarkan pengalaman di masa sebelumnya (Bustami,2014, p.1).

Menurut M. Ridwan, H. Suyono, dan M. Sarosa (2013, p.1) data mining adalah proses menggunakan teknik statistik, matematika, kecerdasan buatan dan *machine learning* untuk mengekstraksi dan mengidentifikasi informasi yang bermanfaat dan pengetahuan yang terkait dari berbagai data base besar.

Bertalian dengan hal-hal tersebut, algoritma Naive Bayes merupakan suatu teknik pengklasifikasian dengan metode probabilitas dan statistik, yaitu memprediksi peluang di masa depan yang berasas pengalaman dimasa lalu yang dikenal sebagai Teorema Bayes memiliki tujuan untuk peningkatan akurasi dari prediksi yang sedang dilaksanakan dan membantu dalam memberikan penilaian kinerja Jurnalis supaya proses seleksi dilakukan secara obyektif dan efisien. Kemudian keuntungan menerapkan metode Naive Bayes hanya memerlukan jumlah data pelatihan (*Training Data*) yang relatif sedikit untuk menetapkan estimasi parameter yang diperlukan dalam proses pengklasifikasian. Naive Bayes kerap bekerja jauh lebih baik dalam kebanyakan situasi didunia nyata yang kompleks daripada yang diharapkan (Shadab Adam Pattekari and Asma Parveen, 2014, p.3),

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menggunakan metode Naive Bayes, seperti yang dilakukan oleh Mujib Ridwan, Hadi Suyono, dan M. Sarosa dalam penelitian berjudul "Penerapan Data Mining Untuk Evaluasi Kinerja Akademik Mahasiswa Menggunakan Algoritma Naive Bayes Classifier", berdasarkan hasil penelitian tersebut akan membantu merekomendasi data mahasiswa yang akan lulus tepat waktu atau tidak, berlandaskan histori dari nilai yang didapatkan mahasiswa.

Selanjutnya penelitian yang dikerjakan Wasati dan Wijayanti, dengan penelitian berjudul “Pendukung Keputusan Penentuan Kelayakan Calon Tenaga Kerja Indonesia Menggunakan Metode Naïve Bayes”, penelitian tersebut menggunakan data sebanyak 542 dengan rincian 362 dimasukkan sebagai data training dan 180 sebagai data *test*, sehingga menghasilkan akurasi sebesar 73.89 % dan error 26.11% sehingga jumlah data yang tepat sebanyak 133 dan yang tidak tepat sebanyak 47,

Diantara aspek strategis perusahaan supaya dapat bersaing dalam dunia bisnis yakni perencanaan pondasi sumber daya manusia yang berkompeten. Oleh karena itu, peranan seorang pemimpin perusahaan seharusnya mampu menciptakan keseimbangan didalam perusahaan. Keseimbangan internal tersebut melingkupi tujuan, sasaran, serta aktivitas dari pelbagai pihak yang ada dalam perusahaan tersebut.

Manajemen SDM juga memiliki andil dalam membantu perusahaan memperbaiki kontribusi positif dari para tenaga kerja. Melalui manajemen SDM, perusahaan dapat memberikan usaha pengembangan tenaga kerja dengan bertanggung jawab secara etis, strategis, dan sosial. Dengan demikian, sumber daya manusia di perusahaan tersebut dapat lebih baik lagi dan memberikan kontribusi produktif agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cepat.

Dengan memakai data para jurnalis di perusahaan media dapat mengetahui pola pengawasan kegiatan jurnalistik. Untuk dapat mengetahui pola tersebut, dibutuhkan implementasi algoritma metode data mining yang sesuai dengan kasus tersebut.

Algoritma Naïve Bayes adalah teknik pengklasifikasian dengan metode probabilitas dan statistik, yakni memprediksikan peluang masa depan yang didasarkan oleh pengalaman dimasa sebelumnya sehingga dikenal sebagai Teorema Bayes dengan tujuan meningkatkan akurasi dari prediksi yang sedang dilaksanakan dan mampu membantu dalam penilaian kinerja karyawan supaya proses seleksi dapat dilakukan dengan cara obyektif dan efisien.

Berdasarkan observasi sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti dan penelitian terdahulu, peneliti tertarik menelaah lebih jauh lagi untuk menghindari subjektifitas dalam penilaian kinerja jurnalis, peneliti mencoba menerapkan metode naïve bayes pada penilaian kinerja jurnalis dapat digunakan untuk mendapatkan menentukan jurnalis berdedikasi pada perusahaan.dan menuangkannya dalam skripsi berjudul **“PENERAPAN METODE NAIVE BAYES UNTUK MENENTUKAN JURNALIS BERDEDIKASI DI PERUSAHAAN MEDIA”**.

B. Permasalahan

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan untuk memperbaiki dan mengembangkan sumber daya manusia. Dari hasil penilaian kinerja karyawan, perusahaan diharapkan mengetahui kelebihan serta kelemahan karyawan sebagai dasar untuk mengurangi kelemahan dan mempertahankan kelebihan yang ada merupakan bentuk upaya meningkatkan produktivitas demi kemajuan perusahaan. Jurnalis dalam tubuh perusahaan pers adalah bagian terpenting dari perusahaan, karena adanya perputaran roda kegiatan jurnalistik akan menopang kedalam bagian redaksi serta tentu perusahaan media itu sendiri. Sedangkan kurangnya pemanfaatan teknologi dalam penerapan pengawasan kompetensi jurnalis dalam hal ini akan berdampak pula kepada kredibilitas perusahaan media, ditambah tersebarnya jurnalis dipelbagai

wilayah membuat bagian perusahaan mengalami kendala melakukan penilaian kompetensi jurnalis, karena selama ini penilaian dilakukan secara manual. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil survey wawancara yang telah dilakukan dengan pertanyaan sebagai berikut :

1. Dalam melakukan penilaian bagaimana menetapkan kriteria dan memutuskan jurnalis yang layak diberikan *reward* atau penghargaan terhadap karyawan berdedikasi?.
2. Bagaimana pendekatan metode Naïve bayes mendukung hasil keputusan yang dibentuk supaya memberikan hasil yang optimal dan sesuai dengan penentuan pemilihan karyawan Berdedikasi di Perusahaan Media ?.
3. Bagaimana *user* dengan mudah memutuskan jurnalis yang berdedikasi untuk Perusahaan Media melalui metode Naïve bayes pada pendukung keputusan ?.

Setelah melakukan wawancara tersebut, mendapatkan hasil yang dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, kriteria yang tepat menentukan jurnalis berdedikasi yaitu faktor latar belakang pendidikan ataupun pengalaman dibidang dunia kejournalistikan yang kemudian dapat dimanfaatkan untuk acuan awal, selain daripada itu intensitas serta kuantitas kegiatan jurnalistik dalam membuat sebuah karya jurnalistik yang berkualitas dan kuantitas pembaca suatu karya jurnalistik, kecepatan serta ketepatan dalam membuat sebuah karya jurnalistik, teknik memperoleh informasi yang kredibel (*Journalist-Skills*) dan tidak melanggar kaedah dari kode etik substansi pers (*Codes of Conduct*), menjaga indenpendansi, bernilai Imparsial (berjarak, tak berpihak) dan menjunjung tinggi fairness (tak berat sebelah), mengedapankan transparansi ataupun proses pelaporan yang dilaksanakan dengan cara terbuka atas karya jurnalistik serta Menguasai Teknik Jurnalistik (*J-Skills*).

Tabel 1.1 Data Jurnalis di Perusahaan Media

rekapitulasi data artikel per 1 tahun									
Nama	Jabatan	Artikel	Pembaca	Bounce rate artikel	Artikel yang di sukai	Share berita	Disiplin	Komunikasi	BERDEDIKASI
Ryan Poerpratama	jurnalis	50	1127658	10	191245	80878	baik	baik	profesional
R. Jatnika	jurnalis	30	2987826	10	69665	58647	baik	baik	profesional
Murfito Adi	jurnalis	33	2754655	40	14658	3656	kurang	kurang	tidak profesional
Buchori	biro, jurnalis	37	3146347	9	98765	98764	baik	baik	profesional
Hendro	biro, jurnalis	40	1976552	10	74876	54765	baik	baik	profesional
Man Sabdar	jurnalis	22	1572332	10	29762	10234	cukup	baik	profesional
Nuzul	jurnalis	18	1102404	50	99808	90765	baik	cukup	tidak profesional
Damar	jurnalis	28	1623532	47	111088	998	kurang	kurang	tidak profesional
Denyi	jurnalis	42	1203453	20	11254	7080	baik	baik	profesional
Suwardi	jurnalis	36	1124235	15	45657	29764	cukup	baik	profesional
Nanang	jurnalis	44	1576258	10	10287	10988	cukup	baik	profesional
Siti	jurnalis	41	1363557	20	13450	57655	kurang	kurang	tidak profesional
Rini	jurnalis	39	1244558	10	10877	38402	cukup	kurang	tidak profesional
Fahrul	jurnalis	32	1473857	20	39363	15623	cukup	baik	profesional
Agus	jurnalis	37	1537218	15	21535	19653	kurang	cukup	profesional
Sandi	jurnalis	39	1462392	14	12342	25636	kurang	baik	profesional
Uce	jurnalis	45	11135183	18	10020	8900	cukup	baik	profesional
Martohonan	jurnalis	40	1375408	20	17546	2000	cukup	cukup	profesional
Ragil	jurnalis	25	1234235	40	12567	8878	cukup	kurang	tidak profesional
Fahroji	jurnalis	15	1266055	46	11756	9707	cukup	kurang	tidak profesional
Solikhin	jurnalis	41	1578032	32	27565	6097	kurang	baik	profesional
Aris	jurnalis	24	10921124	29	32234	28753	baik	cukup	profesional
Erni	jurnalis	23	13741250	50	73243	30565	kurang	kurang	tidak profesional
Bambang	jurnalis	46	18249926	20	16343	10075	cukup	baik	profesional
Gede	jurnalis	43	11849342	24	61454	4086	baik	baik	profesional
Cecep	jurnalis	10	11892638	40	16453	11076	kurang	kurang	tidak profesional
Ferdi	jurnalis	5	11442350	39	12824	12341	kurang	kurang	tidak profesional
Gede Suardana	jurnalis	38	11632424	40	18045	14532	cukup	kurang	tidak profesional
Nano	jurnalis	16	11846345	48	67743	40456	cukup	kurang	tidak profesional

Berdasarkan data empirik yang terdapat dalam tabel 1.1 terlihat dari nama-nama jurnalis hingga penarikan kesimpulan terkait dedikasinya, kinerja jurnalis pada gelombang semester di tahun 2020

dengan wilayah tugas yang berbeda, mulai dari pusat sampai cabang atau wilayahnya, kemudian karya-karya jurnalistik tersebut yang menentukan kuantitas dari nilai rata-rata pembaca perbulannya. Hal itu bersumber dari karya jurnalistik yang dibuat oleh jurnalis tersebut serta kedisiplinan dan komunikasi kepada pimpinan serta pengalamannya dalam organisasi pers.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang telah dijelaskan, maka identifikasi masalah anatara lain :

- A. Belum akurat dalam menentukan jurnalis berdedikasi.
- B. Belum efektifnya proses menentukan jurnalis berdedikasi

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal tersebut, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

a. Problem Statement

Berlandaskan identifikasi masalah diatas, maka dapat ditarik kesimpulan substansi masalah yaitu belum tepatnya menentukan jurnalis berdedikasi yang akhirnya memunculkan penurunan *performa* jurnalistik disebabkan sumber daya manusia yang membutuhkan bentuk apresiasi prestasi dari perusahaan

b. Research Questions

- 1. Bagaimana implementasi pendekatan dengan metode algoritma naive bayes untuk menentukan kinerja jurnalis berdedikasi?
- 2. Seberapa akurat dan efektif implementasi dari metode Naive Bayes untuk menentukan jurnalis berdedikasi?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah menerapkan metode Naive Bayes untuk menentukan jurnalis berdedikasi dan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1. Dapat menentukan secara akurat jurnalis berdedikasi
- 2. Dapat menemukan proses efektifnya dalam menentukan jurnalis berdedikasi yang tepat bersumber pada Artikel, Pembaca, Bounce Rate Artikel, Artikel yang suka, *Share* berita Dispilin, Organisasi dan Komunukasi.
- 3. Meningkatkan *prototype* aplikasi menentukan jurnalis berdedikasi
- 4. Menentukan tingkat akurasi dan efektivitas metode Naive Bayes dalam menentukan jurnalis berdedikasi

D. Spesifikasi Hasil Yang Diharapkan

Pada penelitian ini berfungsi untuk memudahkan pengembangan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan penilaian karyawan. Berbentuk *performa* aplikasi yang *responsive*; aplikasi yang *user friendly* dengan memanfaatkan bahasa pemrograman PHP dan MySQL untuk penyimpanan data kegiatan seputar jurnalistik. Cara kerja mengimplementasikan pendekatan metode Naive Bayes dapat melahirkan keputusan untuk menentukan jurnalis berdedikasi berlandaskan Artikel, Pembaca, Perikat, Artikel yang disukai, *Share* berita, Dispilin, Organisasi dan Komunukasi. Hasil yang diharapkan yakni dapat menentukan dengan akurat dalam pemilihan jurnalis berdedikasi.

E. Signifikansi Penelitian

Dalam rangka melakukan penelitian ini untuk menyumbangkan teknik penerapan komputasi dengan metode Naive Bayes, Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis yakni sumbangan ilmu pengetahuan khususnya penerapan Metode Naive Bayes untuk menentukan jurnalis berdedikasi yang didasarkan pada Artikel, Pembaca, Disiplin, Organisasi dan Komunikasi.
2. Manfaat praktis yang diharapkan untuk mempermudah *manager* sumber daya manusia menjelaskan dalam hal menentukan jurnalis berdedikasi berdasarkan Artikel, Pembaca, Perikat, Artikel yang suka, *Share* berita, Disiplin, Organisasi dan Komunukasi.
3. Manfaat kebijakan yaitu dapat dijadikan rujukan dalam mengambil keputusan khususnya dalam menentukan jurnalis berdedikasi.

F. Asumsi dan Keterbatasan

1. Asumsi

Asumsi dalam penelitian yaitu:

- a. Penelitian yang dilakukan dapat menghasilkan data laporan jurnalis berdedikasi.
- b. Aplikasi yang dibuat akan memudahkan kinerja dalam menentukan jurnalis berdedikasi di dalam perusahaan.

2. Keterbatasan

Pengembangan aplikasi terdapat beberapa keterbatasan:

- a. Data yang digunakan hanya 1 tahun pada laporan jurnalis pada tahun 2019/2020.
- b. Kesulitan dalam klasifikasi keputusan yang belum optimal.
- c. Algoritma Naive Bayes mempunyai kekurangan yaitu (1. Perkiraan kemungkinan kelas yang tidak akurat, 2. Batasan atau threshold harus ditentukan secara manual dan bukan).

G. Definisi Istilah atau Definisi Operasional

1. Kewartawanan ataupun jurnalisme merupakan aktivitas mengumpulkan berita, mencari fakta serta melaporkan peristiwa. Makna jurnalisme pada konteks media, berasal dari diksi *journal*, berarti catatan harian tentang kejadian sehari-hari, atau bisa juga diartikan surat kabar. Secara harfiah Jurnal berasal dari kata Latin *diurnalis*, artinya harian atau tiap hari (Djoko Waluyo, 2018, pp.1-35).
2. Definisi Sumber Daya Manusia adalah organisme atau individu yang bekerja selaku penggerak dalam organisasi, baik institusi ataupun perusahaan dan mempunyai fungsi sebagai aset yang seharusnya dilatih serta dikembangkan kompetensinya.
3. Data Mining adalah aktivitas yang mencakup penghimpunan, pemanfaatan data historis guna menemukan keteraturan, pola atau korelasi dalam set data yang berukuran besar. *Output* dari data mining digunakan untuk memperbaiki pengambilan keputusan di masa depan (Fajar Astuti Hernawati, 2013).
4. Klasifikasi adalah kata serapan dari bahasa Belanda, "*classificatie*", yang berakar dari bahasa Prancis "*classification*". Istilah ini merujuk kepada suatu metode penyusunan data dengan cara sistematis atau menurut norma-norma atau kaidah yang telah ditetapkan.

5. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan.
6. Dataset adalah objek yang menampilkan data dan korelasinya di memory dan strukturnya serupa dengan data yang tersedia di database.