

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menerangkan bahwa desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia[1]. Sehingga untuk dapat mengemban amanat undang-undang pemerintahan daerah tersebut, maka pemerintahan membutuhkan dukungan dari aparatur pemerintahan yang tangguh, professional, dan mampu bersaing secara global. Pemerintahan daerah sebagai pelaksana amanat untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat desa harus memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusia yang tersedia di daerahnya masing-masing [2]. Disimpulkan bahwa aparatur desa dalam mengurus daerahnya masing-masing harus bekerja secara tangguh, professional, dan mampu bersaing secara global agar mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat.

Berkaitan dengan ketentuan tersebut, bahwa dalam melaksanakan urusan rumah tangga desa, melakukan pembinaan, pembangunan masyarakat, dan membina perekonomian desa harus dijalankan oleh aparatur desa karena masyarakat desa telah berkembang dengan berbagai kegiatan yang semakin membutuhkan aparatur pemerintahan yang professional. Seiring dengan perkembangan masyarakat tersebut, kebutuhan akan pelayanan seperti perpanjangan Kartu Tanda Penduduk (KTP), surat keterangan pindah, surat pembuatan Akta dan lain sebagainya yang semakin baik, cepat, dan tepat sangat dipelukan oleh masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, aparatur merupakan subsistem dari penyelenggaraan pemerintahan yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus desanya masing-masing secara berhasil sesuai dengan perkembangan pemerintahan[3].

Seiring dengan perubahan kelembagaan di desa maka mau tidak mau mendorong sumber daya manusia (aparatur) desa untuk bekerja sesuai dengan target yang hendak dicapai. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai salah satu faktor produksi sebagaimana pendapatan manajemen kuno, yang memperlakukan manusia seperti halnya mesin. Tetapi sekarang ini aparatur desa betul-betul sebagai *Human Capital* yang sangat berperan sesuai dengan pandangan manajemen modern [4].

Kegiatan pemerintahan desa di Kecamatan Kemranjen dilaksanakan oleh aparatur desa. Kecamatan Kemranjen memiliki 15 desa dengan masing-masing desa memiliki aparatur desa kurang lebih 12 aparatur yang terdiri dari kepala desa dan perangkat desa. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, didapatkan data aparatur desa seperti pada table dibawah ini :

Tabel 1.1 Data desa dan jumlah desa di Kecamatan Kemranjen

No	Nama Desa	Jumlah Aparatur Desa
1	Grujugan	11
2	Sirau	14
3	Sibalung	11
4	Sibrama	10
5	Kedungpring	11
6	Kecila	11
7	Nusamangir	10
8	Karangjati	10
9	Kebarongan	10
10	Sidamulya	10
11	Pageralang	14
12	Alasmalang	12
13	Petarangan	11

14	Karanggintung	11
15	Karangsalam	11
Total		167

Sumber data : Kecamatan Kemranjen, tahun 2018.

Selama ini Penilaian kinerja promosi jabatan aparatur desa di Kecamatan Kemranjen belum maksimal, yang mengakibatkan penentuan penilaian kinerja promosi jabatan aparatur desa belum sesuai dengan peningkatan kinerja aparatur desa. Penilaian kinerja promosi jabatan aparatur desa yang sekarang berjalan, dilakukan berdasarkan penilaian kepala desa di Kecamatan Kemranjen. Saat ini penilaian kinerja promosi jabatan aparatur desa masih menggunakan form *excel*. Penilaian kinerja promosi jabatan aparatur desa di hitung berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan oleh Peraturan Bupati Banyumas. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu masa kerja, jenjang pendidikan, kompetensi, prestasi kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan alternatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu nama dari aparatur desa.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka salah satu alternatif solusi untuk membantu mengatasi permasalahan penilaian kinerja promosi jabatan aparatur desa yaitu dengan merancang dan membangun sebuah sistem pendukung keputusan penilaian kinerja promosi jabatan aparatur desa. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode ELECTRE. ELECTRE merupakan metode yang digunakan pada kondisi dimana alternatif yang sesuai dapat dihasilkan. Kelebihan metode ELECTRE yaitu digunakan pada kasus-kasus yang memiliki alternatif banyak namun sedikit kriteria yang dilibatkan[5]. Kelebihan ini hanya dimiliki oleh metode ELECTRE dan tidak dapat digunakan oleh metode dalam sistem pendukung keputusan lainnya seperti metode SAW, WP, AHP, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, penelitian ini menerapkan metode ELECTRE dalam penilaian kinerja promosi jabatan aparatur desa karena pada penelitian ini alternatif yang digunakan lebih banyak dibandingkan kriteria penilaian yang digunakan. Sehingga diharapkan Sistem Pendukung Keputusan menggunakan metode ELECTRE mampu melakukan perankingan terhadap alternatif yang ada.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam tugas akhir ini sebagai berikut :

1. Penentuan Kinerja Promosi Jabatan Aparatur Desa di Kecamatan Kemranjen belum maksimal, yang mengakibatkan penentuan kinerja promosi jabatan aparatur desa belum sesuai dengan peningkatan kinerja aparatur desa.
2. Dalam penentuan penilaian kinerja promosi jabatan aparatur desa memiliki banyak alternatif yang digunakan dibandingkan dengan kriteria atau indikator dalam penilaian yang digunakan.

1.3 Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kinerja promosi jabatan aparatur desa di Kecamatan Kemranjen dengan melakukan perbandingan.
2. Menerapkan metode ELECTRE dalam penilaian kinerja promosi jabatan aparatur desa di Kecamatan Kemranjen.

1.4 Batasan Masalah

Terdapat batasan masalah pada penelitian ini agar topik pembahasan pada lingkup materi yang telah ditentukan seperti :

1. Difokuskan pada aspek penilaian kinerja promosi jabatan aparatur desa dengan perbandingan berdasarkan kriteria yang sudah didapat dengan wawancara kepada pegawai Kecamatan Kemranjen.
2. Menerapkan metode ELECTRE dalam penilaian kinerja promosi jabatan aparatur desa di Kecamatan Kemranjen, difokuskan pada aspek perbandingan.
3. Data Desa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Sibalung, Karangsalam, Alasmalang, Grujungan, Sibrama, Sirau, Nusamangir, Kedungpring, Kecila, Karangjati, Sidamulya, dan Kebarongan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka dapat di ketahui manfaat dari penelitian ini bahwa :

1. Mempermudah kepala desa dalam penilaian kinerja promosi jabatan aparatur desa berdasarkan kriteria yang digunakan.
2. Menghasilkan sistem untuk penilaian kinerja promosi jabatan aparatur desa di Kecamatan Kemranjen menggunakan metode ELECTRE.