

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi dan informasi saat ini yang sangat pesat sangat berperan dalam menunjang aktivitas sehari-hari. Sistem informasi dapat digunakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan data atau saat pemindahan sistem dari sistem fisik menjadi sistem komputerisasi.

Menurut (Sutabri, 2012), 'bahwa sistem informasi merupakan sistem yang ada di dalam suatu organisasi dimana kebutuhan pengolah transaksi harian yang mendukung fungsi operasi organisasi yang manajerial dengan kegiatan strategi dari suatu organisasi untuk dengan tujuan dapat menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan'.

Badan Narkotika Nasional (disingkat BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

Dasar hukum BNN adalah Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika. Sebelumnya, BNN merupakan lembaga nonstruktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002, yang kemudian diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007.

Sebagai instansi vertikal, Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK) sangat membutuhkan tenaga profesional untuk membantu tugas dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan anggota POLRI dalam melakukan tugas Pencegahan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN) di wilayah Kabupaten.

Berdasarkan kebutuhan dukungan sumber daya tersebut Badan Narkotika Nasional membuat Surat Edaran No: SE/82/XI/KA/KP.02/2016/BNN tanggal 29 November 2016 Tentang Jumlah Tenaga Kerja Kontrak (TKK) Yang Dipekerjakan Di Lingkungan Badan Narkotika Nasional.

Dalam hal pengangkatan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) di setiap Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK) seluruh Indonesia adalah kewenangan dari Kepala setiap Badan Narkotika Nasional Kabupaten, kewenangan tersebut dapat diberikan kepada Kasubbag Umum dan bagian kepegawaian.

Melihat fenomena tersebut peran bagian kepegawaian dari setiap di setiap Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK) dalam menangani penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) dinilai masih belum optimal, karena peran bagian kepegawaian merupakan bagian terdepan untuk menentukan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) baru mulai dari seleksi sampai tahap menjadi Tenaga Kerja Kontrak (TKK).

Oleh sebab itu untuk memperhitungkan nilai bobot dari tiap-tiap kriteria dibutuhkan Sistem Pendukung Keputusan(SPK). Dalam pemilihan penerimaan Tenaga Kerja Kontrak(TKK) kita membutuhkan tata cara yang pas dalam pengambilan sesuatu keputusan.

Metode AHP merupakan metode yang tepat karena dengan metode AHP kita bisa memastikan nilai perbandingan bobot tiap atribut dalam dalam wujud matriks perbandingan berpasangan, dilanjutkan dengan proses sintesis agar memperoleh bobot *relative* untuk unsur- unsur pengambilan keputusan, setelah itu dicoba proses perankingan terhadap alternatif- alternatif opsi yang ada. Hal ini sangat berguna dalam mengambil keputusan yang terkait dengan masalah Penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) baru di Lingkungan Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK).

Decision Support System (DSS) adalah suatu sistem informasi yang spesifik yang ditujukan untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan persoalan yang bersifat semi terstruktur secara efektif dan efisien, serta tidak menggantikan fungsi pengambil keputusan dalam membuat keputusan.

Analytical Hierarchy Process (AHP) merupakan metode dalam *Decision Support System* (DSS) untuk memecah permasalahan yang kompleks atau rumit dalam situasi yang tidak terstruktur menjadi bagian-bagian komponen, mengatur bagian atau variabel ini menjadi suatu bentuk susunan hirarki, kemudian memberikan nilai numerik untuk penilaian subjektif terhadap kepentingan relatif dari setiap variabel dan mensintesis penilaian untuk menentukan variabel yang memiliki prioritas tertinggi yang akan mempengaruhi penyelesaian dari situasi tersebut.

Model pendukung keputusan ini hendak menguraikan permasalahan multi aspek ataupun multi kriteria yang lingkungan jadi sesuatu hirarki, hirarki didefinisikan selaku sesuatu representasi dari suatu kasus yang lingkungan dalam sesuatu struktur multi tingkat dimana tingkat awal merupakan tujuan, yang diiringi tingkat aspek, kriteria, sub kriteria, serta seterusnya ke dasar sampai tingkat terakhir dari alternatif. Dengan hirarki, sesuatu permasalahan yang lingkungan bisa dijabarkan ke dalam kelompok- kelompoknya yang setelah itu diatur jadi sesuatu wujud hirarki sehingga kasus hendak nampak lebih terstruktur serta sistematis.

Dari penjelasan masalah tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul "Penerapan Metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* Dalam Penerimaan Tenaga Kerja Kontrak Baru Pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bogor", dengan sistem ini dapat membantu bagian kepegawaian pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten yang masih belum optimal dalam seleksi penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) baru.

B. PERMASALAHAN

1. Identifikasi Masalah

Sistem penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) di BNN Kabupaten Bogor saat ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisa kebutuhan jabatan yang dibutuhkan dari Kasubbag Umum dan bagian kepegawaian kepada Kepala BNN Kabupaten Bogor.
- b. Persetujuan pemenuhan kebutuhan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) dari kepala BNN Kabupaten Bogor kepada Kasubbag Umum dan bagian kepegawaian.
- c. Publikasi lowongan penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) di BNN Kabupaten Bogor.
- d. Seleksi berkas pelamar.
- e. Wawancara calon Tenaga Kerja Kontrak (TKK) baru.
- f. Hasil akhir proses dari Calon Tenaga Kerja Kontrak (TKK) untuk menjadi Tenaga Kerja Kontrak (TKK).

Berdasarkan proses penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) di BNN Kabupaten Bogor yang sudah berlangsung sejak tahun 2015 tersebut, dirasa kurang memuaskan dalam pemilihan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) untuk membantu tugas dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan anggota POLRI dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi berdasarkan pernyataan responden di bawah ini dalam di lingkup BNN Kabupaten Bogor :

- a. Responden pertama dengan pegawai yang bernama Fitria Mayasari, dengan jabatan Pengadministrasi Umum menyatakan bahwa proses penerimaan Tenaga Kerja belum sesuai dengan yang diharapkan dan belum efektif karena tidak sistem baku dalam proses penerimaan.
- b. Responden kedua yang dengan pegawai yang bernama Novi Ratnasari dengan jabatan Perawat menyatakan bahwa proses penerimaan Tenaga

Kerja belum sesuai dengan yang diharapkan dan belum efektif karena masih bersifat manual.

- c. Responden ketiga yang dengan pegawai yang bernama Welly Riza Mukti dengan jabatan Penyuluh menyatakan bahwa proses penerimaan Tenaga Kerja belum sesuai dengan yang diharapkan dan belum efektif karena tidak ada standar penerimaan.
- d. Responden keempat yang dengan pegawai yang bernama Swandini Nurindah Sari dengan jabatan Penata Laporan menyatakan bahwa proses penerimaan Tenaga Kerja belum sesuai dengan yang diharapkan dan belum efektif karena masih bersifat manual..

Dari pernyataan responden tersebut diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah pada bagian kepegawaian pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bogor :

- a. Tidak tepat dalam penentuan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) baru yang diterima.
- b. Tidak efektif dalam proses seleksi penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK).

2. Rumusan Masalah

a. *Problem Statement* (Pernyataan Masalah)

Pernyataan permasalahan dalam penelitian ini dapat disimpulkan permasalahannya yaitu tidak tepat dan tidak efektif dalam penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) baru.

b. *Research Question* (Pertanyaan Masalah)

1. Seberapa efektif proses penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) baru selama ini pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana implementasi SPK *Analytical Hierarchy Process (AHP)* dalam penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) baru?

C. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah menerapkan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* untuk seleksi penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bogor.

2. Tujuan Penelitian

- a. Mendapatkan ketepatan pemilihan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) sesuai kriteria
- b. Mendapatkan proses penentuan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) menjadi lebih efektif.

- c. Mengukur tingkat ketepatan dan keefektifan penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) menggunakan system pendukung keputusan *Analytical Hierarchy Process (AHP)*.
- d. Merancang aplikasi untuk menentukan calon Tenaga Kerja Kontrak (TKK) terbaik.

D. SPESIFIKASI HASIL YANG DIHARAPKAN

Spesifikasi hasil yang diharapkan sebagai berikut:

1. Aplikasi dengan sistem *Analytical Hierarchy Process (AHP)* lebih efisien untuk menentukan pegawai yang layak menjadi Tenaga Kerja Kontrak (TKK).
2. Aplikasi yang dihasilkan dapat menjadikan proses untuk menentukan penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bogor menjadi lebih tepat dan objektif.

E. SIGNIFIKASI PENELITIAN (KEGUNAAN DAN MANFAAT)

Adapun kegunaan dan manfaat dari hasil penelitian ini adalah :

1. Kegunaan :
Menemukan teknik komputasi SPK secara tepat dan efektif dengan *Analytical Hierarchy Process (AHP)* untuk penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK).
2. Manfaat:
 - a. Manfaat teoritis, adalah untuk memberikan nilai penerapan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* pada sistem pendukung keputusan dalam seleksi penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK).
 - b. Manfaat praktis, memberikan kemudahan pada bagian kepegawaian yang akan melakukan seleksi pemilihan calon Tenaga Kerja Kontrak (TKK) baru untuk mendapatkan calon Tenaga Kerja Kontrak (TKK).
 - c. Manfaat kebijakan, dapat dijadikan acuan dalam pengambil keputusan penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK).

F. ASUMSI DAN KETERBATASAN PENGEMBANGAN

Adapun asumsi dan keterbatasan pengembangan dalam penelitian ini adalah :

1. Asumsi
Asumsi dalam penelitian ini diketahui bahwa masalah yang terjadi di bagian kepegawaian adalah kesulitan dalam menyeleksi calon pegawai terbaik yang akan dipilih menjadi Tenaga Kerja Kontrak (TKK) pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bogor. Dimana proses seleksi calon pegawai Tenaga Kerja

Kontrak (TKK) selama ini kurang memuaskan bagi organisasi di Lingkungan Badan Narkotika Nasional Kabupaten Bogor itu sendiri dan dapat diasumsikan proses seleksi selama ini masih belum tepat dan belum efektif.

2. Keterbatasan pengembangan
 - a. Objek penelitian ini dibatasi hanya pada Sistem Pendukung Keputusan (SPK) berbasis *Website* dengan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)*, kekurangan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* diantaranya adalah data yang dimasukkan harus benar dan tepat agar tidak menimbulkan kesalahan pada saat pembobotan dan perangkingan kriteria. Apabila kecermatan hasil kurang, hal ini dikarenakan kriteria yang ditentukan harus dinamis dan memiliki cakupan yang luas (Kusumadewi, Harjoko dan Wardoyo, 2006).
 - b. Data kriteria seleksi penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) yaitu pengecekan Pendidikan Terakhir, Tes Wawancara, Psikotes, Tes Tertulis Kebidangan, Tes Kemampuan Jasmani, Tes Tertulis.

G. DEFINISI ISTILAH DAN DEFINISI OPERASIONAL

1. **Analytical Hierarchy Process (AHP)**, menurut Taylor (2014), 'AHP adalah sebuah metode untuk memeringkat alternatif keputusan dan memilih yang terbaik dengan beberapa kriteria. AHP mengembangkan 1 (satu) nilai numerik untuk memeringkat setiap alternatif keputusan, berdasarkan pada sejauh mana tiap-tiap alternatif memenuhi kriteria pengambil keputusan'.
2. **Web** menurut Abdullah (2015:1), '*Web* dapat diartikan sekumpulan halaman yang terdiri dari beberapa laman yang berisi informasi dalam bentuk data digital baik berupa *text*, gambar, *video*, audio, dan animasi lainnya yang disediakan melalui jalur koneksi *internet*'.
3. **Internet (International Network)** menurut Purwadi (1995) 'internet adalah sebuah jaringan komputer yang terdiri dari berbagai macam ukuran jaringan komputer di seluruh dunia'.
4. **Kriteria** adalah ukuran yang menjadi dasar penilaian atau penetapan sesuatu berhubungan dengan alternatif, kriteria apa saja yang harus dipenuhi oleh semua alternatif agar layak untuk menjadi pilihan ideal.
5. **TKK (Tenaga Kerja Kontrak)** adalah pegawai tidak tetap yang dibayarkan oleh Anggaran Pendapatan Belanja Negara.
6. **Tes Tertulis Kebidangan** adalah tes yang harus dilalui pelamar berdasarkan posisi yang dipilih.

7. **Tes Wawancara** adalah suatu jenis tahapan dalam seleksi penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) dalam bentuk percakapan antara pelamar dengan bagian kepegawaian, untuk menggali potensi dari calon pelamar, apakah pelamar tersebut merupakan kandidat yang tepat atau tidak.
8. **Psikotes** adalah tes tertulis yang harus dilalui pelamar dengan penggunaan sampel perilaku untuk menilai konstruksi psikologis seseorang, seperti fungsi emosional dan kognitif tentang individu pelamar.
9. **Tes Kemampuan Jasmani** adalah jenis tahapan tes dalam seleksi penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) untuk mengetahui kemampuan jasmani pelamar.
10. **Tes Tertulis** adalah jenis tahapan dalam seleksi penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) dalam bentuk pertanyaan umum secara tertulis.

[HALAMAN SENGAJA DIKOSONGKAN]