

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN merupakan profesi bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada instansi pemerintah. Sedangkan PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan untuk melayani masyarakat. Sedangkan PNS yang melakukan pelayanan kepada diangkat dalam jabatan tertentu sesuai fungsi masing-masing (Peraturan Pemerintah nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN).

Penyelenggaraan tugas dan evaluasi kinerja pemerintah melalui birokrasi diukur dengan pelayanan publik. Pelayanan publik dianggap sebagai indikator utama keberhasilan dan diakui sebagai unsur penting oleh semua pihak yang terlibat dalam *good governance*. Para pejabat publik, unsur masyarakat sipil, dan sektor bisnis memiliki kepentingan bersama dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Namun, praktik pelayanan publik oleh birokrasi seringkali dihadapkan pada sejumlah masalah, seperti prosedur yang rumit, ketidakpastian mengenai waktu dan biaya, sehingga membuat akses masyarakat terhadap pelayanan tersebut menjadi sulit. (Maryam, N.S., 2016).

Lembaga Ombudsman Perwakilan Jawa Timur memberikan evaluasi berupa rapor kuning atau kurang memuaskan terhadap penyediaan layanan kepada masyarakat di Kabupaten Jember. Rapor kuning mengindikasikan bahwa pelayanan publik yang diselenggarakan masih belum memadai. Ombudsman memberikan tiga kategori penilaian, yakni rapor merah, yang menggambarkan pelayanan publik yang buruk dengan nilai di bawah 50. Rapor kuning mencerminkan tingkat pelayanan publik yang kurang memuaskan, dengan nilai antara 50 sampai 80. Selanjutnya, terdapat rapor hijau yang menandakan pelayanan publik yang baik, dengan nilai 80 ke atas. Pemerintah Kabupaten Jember menerima evaluasi ini

setelah Ombudsman melakukan penelitian tentang tingkat kepatuhan pada tahun 2019 (ombudsman.go.id., 2020).

Salah satu penyebab pelayanan publik bermasalah adalah karena birokrasi pemerintahan yang berjalan tidak sesuai peraturan perundang-undangan dikarenakan legalitas dari pejabat yang tidak sah yang menyebabkan pejabat ragu dalam mengambil keputusan (Kantor K Radio Jember, 2021). Menurut laporan dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), terdapat pelanggaran dalam proses mutasi pegawai di Kabupaten Jember, khususnya terkait penunjukan pejabat struktural ke dalam jabatan baru tanpa memperhatikan aspek kompetensi, kualifikasi, dan kinerja. KASN memberikan peringatan kepada Pemerintah Kabupaten Jember untuk mengikuti ketentuan perundang-undangan yang berlaku dalam melakukan perpindahan, penunjukan, dan pemecatan pejabat pimpinan tertinggi, termasuk jabatan administratif dan jabatan fungsional (Wijoto, R. 2019).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pejabat BKPSDM yaitu Kepala Bidang Mutasi Promosi pada tanggal 15 Agustus 2023, maka perlu dikembangkan suatu sistem untuk memilih pejabat struktural di Pemerintah Kabupaten Jember untuk dapat memberikan rekomendasi kepada pimpinan daerah agar tidak melanggar peraturan perundang-undangan, sehingga pejabat yang telah diangkat dalam jabatan dapat menjalankan fungsinya untuk pelayanan publik dengan optimal.

Penelitian tentang pemilihan pejabat struktural dapat dikategorikan sebagai penilaian terhadap PNS yang akan diajukan sebagai calon pejabat struktural. Penelitian penilaian pegawai atau karyawan sebelumnya pernah dilakukan dengan judul “Sistem Penilaian Pegawai menggunakan Metode *Fuzzy Multiple Attribute Decision Making* (FMADM) dan *Weighted Product*(WP)”. Pada penelitian tersebut dilakukan penilaian terhadap pegawai dengan 4(empat) kriteria yaitu kecepatan kerja, rasa tanggung jawab, tingkat kehadiran, dan kerja sama dalam tim. Setiap kriteria di nilai dengan predikat SB(sangat baik), B(Baik), C(cukup), K(kurang) dan SK(sangat kurang). Kemudian predikat-predikat tersebut disesuaikan dengan matriks derajat keanggotaan *fuzzy* mulai dari angka 0 sampai dengan 1 yaitu SB dengan nilai 1, B dengan nilai 0.75, C dengan nilai 0.5, K dengan nilai 0.25 dan SK

dengan nilai 0. Kemudian predikat dilakukan penilaian dengan metode *Weighted Product* untuk mendapat ranking terbaik penilaian (Septian dan Purnomo, 2017).

Selain penelitian diatas, pada tahun 2018 terdapat penelitian yang berhubungan dengan sistem pendukung keputusan dengan judul “Penerapan *Fuzzy MADM Model Weighted Product* dalam Pengambilan Keputusan Kelayakan Penerimaan Kredit di BPR Nusamba Sukaraja”. Penelitian ini digunakan untuk menentukan kelayakan calon penerima kredit perbankan di BPR dengan 4(empat) kriteria yaitu besar pinjaman, jaminan, penghasilan dan riwayat pinjaman di bank lain. Dengan menggunakan penilaian berbasis bilangan *fuzzy* yang berkisar antara 0 hingga 1 pada setiap kriteria, yaitu kategori Sangat Rendah (SR) dengan nilai 0, Rendah (R) dengan nilai 0.2, Cukup (C) dengan nilai 0.5, Tinggi (T) dengan nilai 0.7, dan Sangat Tinggi (ST) dengan nilai 1. Perhitungan menggunakan metode *Weighted Product* digunakan setelah didapat hasil kriteria dengan skor nilai yang akan mendapat peringkat nilai yang layak untuk mendapat pemberian kredit(Suhada dkk. 2018).

Berdasarkan penelitian diatas, maka pemilihan pejabat struktural dengan menggunakan metode *fuzzy multiple attribute decision making* dengan *Weighted Product* dapat dikembangkan untuk penelitian ini dengan kriteria pemilihan pejabat struktural dengan menghitung nilai bobot kriteria yang telah dikategorikan berdasarkan teori penalaran metode *fuzzy*. Kemudian, dilakukan perhitungan penilaian menggunakan metode *Weighted Product* yang bisa menghasilkan perankingan terbaik dengan lebih akurat untuk kandidat calon pejabat struktural. Oleh karena itu peneliti mengusulkan pengembangan penelitian ini dengan judul “Pemilihan Pejabat Struktural PNS menggunakan metode *Fuzzy Multiple Attribute Decision Making*(FMADM) dengan *Weighted Product* di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember”. Sehingga diharapkan memberikan rekomendasi kepada pimpinan di instansi Pemerintah Kabupaten Jember untuk pemilihan pejabat struktural.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang diatas, rumusan masalah yang akan pada skripsi ini adalah “bagaimana membangun sistem pendukung keputusan untuk memberikan rekomendasi kandidat pejabat struktural berdasarkan kriteria yang ada?”

1.3 Tujuan

Tujuan kegiatan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil penerapan sistem pendukung keputusan untuk memberikan rekomendasi yang dapat membantu pimpinan daerah dalam pemilihan kandidat pejabat struktural menggunakan kriteria yang ditentukan di Pemerintah Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat

Dengan adanya penelitian ini sasaran manfaat yang diinginkan adalah:

- a. Menjelaskan secara umum pelaksanaan sistem pendukung keputusan yang diterapkan untuk menentukan kandidat dengan menilai kelayakan dalam promosi kenaikan ke jabatan struktural.
- b. Mengidentifikasi kriteria-kriteria sistem pengambilan keputusan pemilihan kandidat untuk promosi jabatan struktural.
- c. Memberikan saran sebagai pertimbangan dalam seleksi kandidat untuk promosi jabatan struktural Pegawai Negeri Sipil, serta memberikan keputusan yang tepat dan menyediakan pilihan informasi dalam proses penentuan promosi jabatan struktural Pegawai Negeri Sipil.
- d. Pengambilan keputusan diidentifikasi melalui jalur sistem untuk memberikan rekomendasi dalam pemilihan kandidat untuk promosi jabatan struktural.