

**STRATEGI PENEMPATAN DAN PENUGASAN BINTARA PEMBINA
DESA MENGGUNAKAN METODE ANALYTIC HIERARCHY
ROCESS (AHP) DAN HUNGARIAN
(STUDI KASUS : KORAMIL JATIREJO MOJOKERTO)**

SKRIPSI

Oleh:
NIADILI RAHMA PUSPITA
NIM. 15650028



**JURUSAN TEKNIK INFORMATIKA
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**



**STRATEGI PENEMPATAN DAN PENUGASAN BINTARAPEMBINA
DESA MENGGUNAKAN METODEANALYTIC HIERARCHY
PROCESS (AHP) DAN HUNGARIAN
(STUDI KASUS : KORAMIL JATIREJO MOJOKERTO)**

SKRIPSI

**Diajukan kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Komputer (S.Kom)**

**Oleh:
NIADILI RAHMA PUSPITA
NIM. 15650028**

**JURUSAN TEKNIK INFORMATIKA
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

**STRATEGI PENEMPATAN DAN PENUGASAN BINTARAPEMBINA
DESA MENGGUNAKAN METODEANALYTIC HIERARCHY
PROCESS (AHP) DAN HUNGARIAN
(STUDI KASUS : KORAMIL JATIREJO MOJOKERTO)**

SKRIPSI

Oleh :
NIADILI RAHMA PUSPITA
NIM. 15650028

Telah Diperiksa dan Disetujui untuk Diuji

Tanggal : 12 Desember 2019

Dosen Pembimbing I



Syahiduz Zaman, M.Kom
NIP. 19700502 200501 1 005

Dosen Pembimbing II



M. Imamudin, Lc., M.A
NIP.19740602 200901 1 010

Mengetahui,
Ketua Jurusan Teknik Informatika
Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Cahyo Crysdian

NIP. 19740424 200901 1 008

LEMBAR PENGESAHAN

STRATEGI PENEMPATAN DAN PENUGASAN BINTARA PEMBINA DESA MENGGUNAKAN METODE ANALYTIC HIERARCHY PROCESS (AHP) DAN HUNGARIAN (STUDI KASUS : KORAMIL JATIREJO MOJOKERTO)

SKRIPSI

Oleh:

NIADILI RAHMA PUSPITA

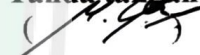
NIM. 15650028

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Komputer (S.Kom)
Pada Tanggal 12 Desember 2019

Susunan Dewan Penguji

- | | |
|-----------------------|--|
| 1. Penguji Utama | : <u>M. Ainul Yaqin, M.Kom</u>
NIP. 19761013 200604 1 004 |
| 2. Ketua Penguji | : <u>Fatchurrochman, M.Kom</u>
NIP. 19700731 200501 1 002 |
| 3. Sekretaris Penguji | : <u>Syahiduz Zaman, M.Kom</u>
NIP. 19700502 200501 1 005 |
| 4. Anggota Penguji | : <u>M. Imamudin, Lc., M.A</u>
NIP. 19740602 200901 1 010 |

Tanda tangan

()

()

()

()

Mengetahui,
Ketua Jurusan Teknik Informatika
Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Cahyo Crisdian
NIP. 19740424 200901 1 008

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Niadili Rahma Puspita

NIM : 15650028

Fakultas/Jurusan : Sains dan Teknologi/Teknik Infomatika

Judul Skripsi : Strategi Penempatan dan Penugasan Bintara Pembina Desa Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) dan Hungarian (Studi Kasus : Koramil Jatirejo Mojokerto)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan data, tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri, kecuali dengan mencantumkan sumber cuplikan pada daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Malang, 12 Desember 2019
Yang membuat pernyataan,



Niadili Rahma Puspita
NIM. 15650028

HALAMAN MOTTO

**"KESULITAN ITU SEMENTARA DAN KESUKSESAN ITU PASTI,
BILA ADA USAHA DAN DO'A ☺."**

HALAMAN PERSEMBAHAN

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, kupersembahkan karya kecilku ini untuk orang - orang yang kusayangi

Terima kasih kepada Ibu, Ayah, Nenek. Kakek. Serta Adik saya yang tidak pernah lelah mendukung dan mendoakan saya, Selalu mendidik dan mengajarkan segala macam nilai-nilai agama dalam kehidupan.

Dosen pembimbing saya Bapak Syahiduz Zaman M.Kom dan Bapak M. Imamudin, Lc., M.A yang selalu sabar, dan mendukung saya untuk skripsi ini. Seluruh dosen Teknik Informatika UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmunya.

Tak lupa terima kasih kepada Khilda lil Insyiroh, Qathrun Nada, Prisna, Arifatul, Rofi'a Fajrin, Mazidatul Ayudevi, Rimayatus, Leny Ayu Sahabat yang selalu mendukung dan selalu semangat untuk belajar bersama tanpa menjatuhkan. Ribuan Kalimat bahagia dan terimakasih tak akan cukup penulis tulis disini teruntuk mereka.

Keluarga Interface (Teknik Informatika Angkatan 2015) yang telah memberikan semangat dan do'anya.

Teruntuk Hamba Allah yang selalu memberi motivasi dan mensupport saya. Penulis ucapkan terimakasih ☺

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya kepada kita, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu, yang kami beri Judul “Strategi Penempatan dan Penugasan Bintara Pembina Desa Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) dan Hungarian”. Tujuan dari penyusunan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk bisa menempuh ujian sarjana komputer pada Fakultas Sains dan Teknologi (FSAINTEK) Program Studi Teknik Informatika di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Didalam pengerjaan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak yang sangat membantu dalam banyak hal. Oleh sebab itu, disini penulis sampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sri Harini, M.Si, selaku Dekan Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Cahyo Crysdiyan, Selaku Ketua Jurusan Teknik Informatika Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Syahiduz Zaman, M.Kom Selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. M.Imamudin, Lc., M.A Selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

6. M.Ainul Yaqin, M.Kom Selaku Dosen penguji yang senantiasa memberikan banyak saran untuk kebaikan penulis.
7. Fatchurrochman, M.Kom, Selaku Dosen penguji yang senantiasa memberikan banyak saran untuk kebaikan penulis.
8. Orang tua tercinta yang telah banyak memberikan doa dan dukungan kepada penulis secara moril maupun materil hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Nenek, Kakek, Kakak dan Adik anggota keluarga dan kerabat yang senantiasa memberikan doa dan dukungan semangat kepada penulis.
10. Teman-teman Teknik Informatika Interface 2015 yang senantiasa memberi motivasi dan berjuang bersama selama menjadi mahasiswa.
11. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan semuanya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan penulis berharap semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat kepada para pembaca khususnya bagi penulis secara pribadi.

Malang, 12 Desember 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
.....	
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
المخلص	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
.....	
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Batasan Masalah	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Tentara Nasional Indonesia	10
2.1.2 Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 Bintara Pembina Desa	20
2.1.4 Penempatan Bintara Pembina Desa	21
2.1.5 Pembinaan Penugasan Bintara Pembina Desa.....	23
2.1.6 Metode AHP (<i>Analytical Hierarchy Process</i>).....	27
2.1.7 Metode Hungarian	30

2.2	Penelitian Terdahulu	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		38
3.1	Jenis Penelitian	38
3.2	Metode Kualitatif	39
3.2.1	Lokasi Penelitian	40
.....		
3.2.2	Sampel Sumber Data	40
3.2.3	Teknik Pengumpulan Data	41
3.2.4	Analisis Data Kualitatif	42
3.3	Metode Kuantitatif	43
3.3.1	Populasi dan Sampel	43
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data	44
3.3.3	Instrumen Penelitian	44
3.3.4	Teknik Analisis Data	45
3.4	Tahapan Penelitian	45
3.5	Analisa Sistem.....	48
3.6	Desain Penelitian	49
3.7	Penyusunan Hierarki	50
3.8	Penentuan Kriteria dan Pemilihan.....	50
3.9	Analisis Perhitungan dengan Metode AHP	52
3.10	Metode Hungarian.....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		59
4.1	Alat Penelitian	59
4.1.1	Kebutuhan Perangkat Keras	59
4.1.2	Kebutuhan Perangkat Lunak	60
4.2	Pengkodean Data Kualitatif.....	60
4.3	Struktur Program	69
4.3	Implementasi Antar Muka	70
4.4.1	Form Login.....	71
4.4.2	Halaman Utama	71
4.4.3	Data Babinsa.....	72
4.4.4	Kriteria Babinsa.....	72

4.4.5	Perbandingan Kriteria.....	73
4.4.6	Normalisasi Data Kriteria dan Pembobotan	74
4.4.7	Memasukkan Nilai dan Normalisasi.....	75
4.4.8	Perangkingan Kriteria Babinsa.....	76
4.4.9	Data Wilayah	76
4.4.10	Penilaian Kriteria Hungarian.....	77
4.4.11	Penempatan dan Penugasan Babinsa.....	78
4.5	Pengujian Sistem	82
4.5	Integrasi Islam	111
BAB V PENUTUP.....		117
5.1	Kesimpulan	117
5.2	Saran	118
DAFTAR PUSTAKA		119
Lampiran		



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Diagram Blok Tahapan Penelitian	46
Gambar 3.2	Diagram Blok Sistem	48
Gambar 3.3	Desain Penelitian.....	49
Gambar 3.4	Penyusunan Hierarki	50
Gambar 4.1	Struktur Program Penempatan dan Penugasan.....	69
Gambar 4.2	Form Login.....	71
Gambar 4.3	Halaman Utama.....	72
Gambar 4.4	Data Babinsa	72
Gambar 4.5	Kriteria Babinsa.....	73
Gambar 4.6	Perbandingan Kriteria	74
Gambar 4.7	Normalisasi Bobot.....	75
Gambar 4.8	Pembobotan Kriteria Babinsa.....	75
Gambar 4.9	Perangkingan Kriteria Babinsa.....	76
Gambar 4.10	Data Wilayah.....	77
Gambar 4.11	Penilaian Kriteria Hungarian.....	77
Gambar 4.12	Edit Nilai Kriteria Hungarian.....	78
Gambar 4.13	Nilai Pengurangan Baris.....	78
Gambar 4.14	Nilai Pengurangan Kolom.....	79
Gambar 4.15	Gambar Percobaan garis 1 dan 2.....	79
Gambar 4.16	Gambar Percobaan garis 3 dan 4.....	80
Gambar 4.17	Gambar Percobaan garis 5 dan 6	80
Gambar 4.18	Gambar Percobaan Kolom 1 dan 2	81
Gambar 4.19	Gambar Percobaan Kolom 3 dan 4	81
Gambar 4.20	Gambar Percobaan Kolom 5 dan 6	81
Gambar 4.21	Gambar Hasil Compile Babinsa.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Bobot Antar Kriteria	51
Tabel 3.2 Bobot Antar Sub Kriteria	51
Tabel 3.3 Bobot Antar Kriteria	52
Tabel 3.4 Tabel Nilai Normalisasi Antar Bobot Kriteria.....	52
Tabel 3.5 Tabel Hasil Perhitungan Eigen Value	53
Tabel 3.6 Tabel Hasil Perhitungan Rasio Konsistensi Setiap Kriteria.....	54
Tabel 3.7 Acuan Nilai Random Index.....	55
Tabel 3.8 Waktu Penyelesaian awal Bintara Pembina Desa.....	56
Tabel 3.9 Nilai terkecil tiap baris	56
Tabel 3.10 Hasil Pengurangan angka tiap baris dengan nilai terkecil	56
Tabel 3.11 Nilai terkecil tiap kolom	57
Tabel 3.12 Hasil Pengurangan angka tiap kolom dengan nilai terkecil.....	57
Tabel 3.13 Hasil menarik garis Vertikal maupun Horizontal	57
Tabel 3.14 Hasil nilai sel terkecil yang tidak di lalui garis	58
Tabel 4.1 Kebutuhan Perangkat Keras.....	59
Tabel 4.2 Kebutuhan Perangkat Lunak.....	60
Tabel 4.3 Pemadatan Fakta	60
Tabel 4.4 Pengumpulan Fakta Sejenis	66
Tabel 4.5 Penilaian Komandan dan Pegawai TU.....	84
Tabel 4.6 Penilaian Kriteria Pada Wilayah Tempat Penugasan.....	85
Tabel 4.7 Penilaian Kriteria Pada Adat di Desa Penugasan.....	86
Tabel 4.8 Penilaian Kriteria Pada Desa yang banyak Ponpes.....	87
Tabel 4.9 Penilaian Kriteria Pada Pendidikan Anak di Desaa	88
Tabel 4.10 Penilaian Kriteria PadaUsia Kelayakan Babinsa	89
Tabel 4.11 Penilaian Kriteria Jarak Babinsa 1	90
Tabel 4.12 Penilaian Kriteria Jarak Babinsa 2	91
Tabel 4.13 Penilaian Kriteria Jarak Babinsa 3	92
Tabel 4.14 Penilaian Kriteria Jarak Babinsa 4	93
Tabel 4.15 Penilaian Kriteria Jarak Babinsa 5	94
Tabel 4.16 Penilaian Kriteria Jarak Babinsa 6	95

Tabel 4.17 Hasil Penilaian Convert	96
Tabel 4.18 Penilaian Kriteria Hungarian babinsa 1	98
Tabel 4.19 Penilaian Kriteria Hungarian babinsa 2	98
Tabel 4.20 Penilaian Kriteria Hungarian babinsa 3	99
Tabel 4.21 Penilaian Kriteria Hungarian babinsa 4	100
Tabel 4.22 Penilaian Kriteria Hungarian babinsa 6	100
Tabel 4.23 Pengumpulan Nilai Kriteria Babinsa	101
Tabel 4.24 Pencarian Nilai Terkecil Tiap Baris	101
Tabel 4.25 Hasil Pengurangan Tiap Baris	102
Tabel 4.26 Pencarian Nilai Terkecil Tiap Kolom	102
Tabel 4.27 Hasil Pengurangan Kolom	103
Tabel 4.28 Hasil Percobaan 1.....	103
Tabel 4.29 Hasil Percobaan 2	104
Tabel 4.30 Hasil Percobaan 3.....	104
Tabel 4.31 Hasil Percobaan 4.....	105
Tabel 4.32 Hasil Percobaan 5	105
Tabel 4.33 Hasil Percobaan 6.....	106
Tabel 4.34 Hasil Percobaan 7.....	106
Tabel 4.35 Hasil Percobaan 8.....	107
Tabel 4.36 Hasil Percobaan 9	107
Tabel 4.37 Hasil Percobaan 10.....	108
Tabel 4.38 Hasil Percobaan 11.....	108
Tabel 4.39 Hasil Percobaan 12.....	109
Tabel 4.40 Hasil Percobaan Sebanyak 12 Kali	109
Tabel 4.41 Perbandingan Hasil Uji Coba.....	110

ABSTRAK

Puspita Rahma, Niadili 2019. **Strategi Penempatan dan Penugasan Bintara Pembina Desa Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) dan Hungarian.** Skripsi. Jurusan Teknik Informatika Fakultas Sains Dan Teknologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing : (I) Syahiduz Zaman, M.Kom (II) M.Imamudin, Lc., MA

Kata Kunci : Tentara Nasional Indonesia, Bintara Pembina Desa, Penempatan, Penugasan, AHP (*Analytical Hierarchy Process*), Hungarian

Tentara Nasional Indonesia (TNI) sebagai alat pertahanan Negara Kesatuan Republik Indonesia mempunyai tugas untuk melaksanakan kebijakan pertahanan Negara. Bintara Pembina Desa merupakan pelaksanaan DANRAMIL dalam melaksanakan fungsi pembinaan teritorial di pedesaan yang bertugas pokok melatih rakyat dan memberikan penyuluhan di pedesaan. Sampai saat ini, persoalan Penempatan dan Penugasan Bintara Pembina Desa masih dilakukan dengan cara manual, maka dari itu peneliti membuat sebuah penelitian dengan menggunakan sebuah metode yakni AHP dan Hungarian. AHP untuk pencarian kriteria dan Hungarian untuk Penugasan Babinsa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memudahkan Komandan menugaskan Bintara ke dalam Desa. Metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) mampu diterapkan dalam kasus pencarian kriteria agar mendapatkan hasil yang optimal, maka harus lebih memperhatikan nilai agar konsisten dan mampu menerapkan metode Hungarian dalam penugasan Bintara Pembina Desa. Dari metode Hungarian tersebut akan didapat nilai dari setiap Babinsa untuk proses penugasan, kemudian akan dilakukan berbagai percobaan. Dari masing-masing percobaan telah didapatkan hasil rekomendasi terbaik berdasarkan data dari percobaan Babinsa seperti Agus Rifa'i ditugaskan di desa gading dengan mendapatkan nilai 6, Bahrudin di tugaskan di desa Padangsari dengan mendapatkan nilai 6, Solikin di tugaskan di desa Sumengko dengan mendapatkan nilai 9, gianto di tugaskan di desa Jatirejo dengan mendapatkan nilai 12, Saiful di tugaskan di desa Dinoyo dengan mendapatkan nilai 5.

ABSTRACT

Puspita Rahma, Niadili. 2019. **Strategi Penempatan dan Penugasan Bintara Pembina Desa Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) dan Hungarian**. Essay. Department of Informatics Engineering, Faculty of Science and Technology, Islamic State University of Maulana Malik Ibrahim of Malang. Counselor: (I) Syahiduz Zaman, M.Kom (II) M.Imamudin, Lc., MA

Keyword : Indonesian National Army, Village Builder Bintara, Placement, Assignment, AHP (Analytical Hierarchy Process), Hungary

The Indonesian national army (TNI) as the united republic of Indonesia's defense tool has a duty to implement its defense policy. Non-commissioned officer commissioned village development is a danramil implementation of the regional fostering function, which is aimed at training people and educating them in villages. To this day, the issue of the placement and deployment of petty officer pembina is still being handled by hand, and therefore the researchers are making a study using a first and Hungarian method. Ahp for the first and Hungarian search for the babinsa assignment. The purpose of this research is to facilitate the task of sending petty officers into the villages. The ahp method (analytical process) will be used in your quest for the optimal results, and must be more observant for his consistent and capable of implementing his Hungarian methods in the commission of petty officer pembina village. The Hungarian method will get value from every babinsa for the deployment process. Each of these trials has been obtained on a number of highly recommended points based on data found in various institutions such as agus rifa'i, to be assigned to the ivory village by getting 6 points, bahrudin was assigned in the village of Pakistan by getting a value of 9

الملخص

فوسفيتا رحمة، نبادل. 2019. استراتيجية وضع ووظائف الضابط الصف المشرفي القرية يستخدم المنهج الهرمي التحليلي عملية التسلسل (AHP) والهنغارية. البحث العلمي. قسم الهندسة المعلوماتية. كلية العلوم والتكنولوجية. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف: (1) شاهد الزمان الماجستير (2) محمد إمام الدين الماجستير.

الكلمات المفتاحيات: الجيش الوطن الإندونيسي، الضابط الصف المشرفي القرية، وضع، وظيف، عملية التسلسل الهرمي التحليلي (AHP)، الهنغارية..

الجيش الوطن الإندونيسي (TNI) آلة الدفاع البلاد الإتحاد الجمهوري الإندونيسي يملك الوظيفة لإفعال السياسة الدفاعة البلدة. الضابط الصف المشرفي القرية هو إفعال دانراميل (DANRAMIL) في إفعال الوظيفة الإشرافية المنطقة في القرية التي تعمل الرئيس لتدريب المجتمع وإعطاء التوعية في القرية. حتى الآن، مازها مسألة الوضع والوظيفة الضابط الصف المشرفي القرية تفعل بالكيفية اليدوية. بسبب تلك، تجعل الباحثة البحث باستخدام المنهج هو الهرمي التحليلي عملية التسلسل (AHP) والهنغارية. الهرمي التحليلي عملية التسلسل (AHP) لطلب المعيار والهنغارية لوظيفة بابينسا (Babinsa). الهدف من هذا البحث هو لتسهيل الأمر يوظف الضابط الصف في القرية. المنهج الهرمي التحليلي عملية التسلسل (AHP) يستطيع ان يطبق في قضية الطلب المعيار لئيل الحاصل الأمثل فيجب أهتم القيمة لكي إنسجاما ويستطيع ان يطبق المنهجة الهنغارية في وظيف الضابط الصف المشرفي القرية. من تلك المنهجة الهنغارية سنتال القيمة من كل بابينسا (Babinsa) لعملية الوظيفة، ثم ستفعل الأنواع التجربات. من كل التجربات، نالت حاصل خير الإقتراح بناء على البيانات من التجربة بابينسا (Babinsa) مثل أغوس رفاعي الذي يوظف في القرية غادينج بنيل القيمة 6، بحر الدين في القرية فادانج أسري بقيمة 6، صالحين في القرية سومنجكا بقيمة 9، غيانطا في القرية جاتي رجا بقيمة 12، وسيفل في القرية دينايا بقيمة 5.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang mengalami kecepatan dan percepatan luar biasa, memberi tekanan pada perilaku manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan hidupnya. Di dalam dunia pendidikan, perekonomian, pemerintahan, dan lain-lain. Hal ini memunculkan kesadaran baru untuk merevitalisasi kinerja Bintara Pembina Desa (Babinsa) dalam kehidupan sosial politik pada masyarakat, serta mampu merespon kemajuan IPTEK, dan kebutuhan serta tuntutan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat berperan penting dalam perkembangan perusahaan maupun lembaga struktural lainnya, terutama yang terkait dengan posisi kepegawaian struktural yang strategis. Istilah *the right man on the right job* secara jelas menggambarkan bahwa posisi strategis dalam suatu perusahaan harus ditempati oleh orang yang tepat sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya (Bambang Wahyudi, 2002).

Menyikapi permasalahan yang muncul di wilayah binaan khususnya diberbagai daerah di Indonesia maka pembina teritorial merupakan unsur potensi wilayah geografi, demografi dan kondisi sosial yang mampu menciptakan suatu kekuatan kewilayahan sebagai ruang, alat dan kondisi yang tangguh dalam mengatasi berbagai ancaman, tantangan, hambatan dan gangguan terhadap kelangsungan hidup bangsa dan negara serta jalannya pembangunan nasional. Di sebuah desa tentunya banyak terjadi aksi dari anak-anak sampai usia remaja, maupun aksi radikalisme. Di tengah masyarakat sangat cepat mengingat tindakan

kenakalan tersebut, masyarakat memiliki budaya ketimuran yang santun dan ramah terhadap pendatang asing, kultur memandang semua orang baik, dan permisif terhadap hal-hal baru. Ditambah lagi dengan kondisi sosial ekonomi masyarakat yang relatif kurang memadai, banyak pengangguran dan kesulitan ekonomi dan ketimpangan sosial, sehingga aksi radikalisme mudah masuk dan menyusup di hati sanubari masyarakat, dengan cara mengontrak rumah, melakukan kegiatan keagamaan sebagai kedok, dan melakukan pernikahan dengan penduduk setempat sebagai pelindung diri dan membangun ikatan emosional kekerabatan.

Dalam konteks inilah, peran Babinsa (Bintara Pembina Desa) sebagai organisasi teritorial TNI AD yang paling bawah, berada di desa / kelurahan, menempati posisi yang sangat strategis. Babinsa melaksanakan tugas dan fungsi sebagai alat identifikasi, deteksi, dan cegah dini terhadap berbagai aksi dan gerakan radikalisme di tengah masyarakat. Babinsa dirancang oleh TNI AD sebagai “mata” dan “telinga” di tengah masyarakat untuk menyerap, mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyajikan berbagai informasi, data dan fakta untuk bahan pertimbangan TNI AD dalam mengambil kebijakan lebih lanjut.

Koramil sebagai basis pertahanan TNI-AD dalam suatu wilayah melaksanakan tugasnya secara cepat, tanggap dan reaktif diperlukan dimana saja selain dalam keadaan darurat yang dipengaruhi oleh berbagai ancaman. Dalam urutan hirarkhi pembinaan keamanan pada unit terkecil yang dekat dengan wilayah penugasan binaan di desa maupun Kelurahan dibawah Koramil adalah Bintara Pembina Desa yang disingkat dengan Babinsa. Bintara Pembina Desa merupakan ujung tombak TNI-AD memiliki tugas dibidang keamanan melaksanakan pembinaan ke wilayahan, penduduk dan kondisi sosial budaya dapat bekerja sama

dengan berbagai unsur terkait yakni dengan Kepala Desa/Kelurahan ; Badan Pembina ketertiban masyarakat demi meningkatkan keamanan dan kesejahteraan masyarakat dari gangguan serta ancaman baik dari dalam maupun dari luar.

Proses seleksi untuk penempatan Bintara Pembina Desa (Babinsa) merupakan permasalahan yang membutuhkan pertimbangan. Manfaat dari seleksi penempatan kelayakan Bintara Pembinaan Desa (Babinsa) tersebut akan diperoleh suatu hasil dari proses seleksi kelayakan penempatan untuk penugasan pada desa tertentu untuk mencapai hasil akhir yang diinginkan.

Penempatan merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia, penempatan merupakan kegiatan manajemen SDM yang dilakukan setelah proses seleksi selesai dilakukan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah Bintara Pembina Desa (Babinsa) yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang layak di tempatkan di Desa. Sebagai mana telah dikemukakan oleh (Ike Kusdiyah, 2008) bahwa penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya, kecakapan dan keahliannya, urusan penempatan pada posisi pekerjaan tertentu disebuah perusahaan biasanya dilakukan oleh tim khusus dibidang sumber daya manusia. Pertimbangan biasanya didasarkan pada penilaian kinerja yakni pengetahuan atau keahlian yang terkait dengan pekerjaan, kreativitas, perencanaan, pelaksanaan instruksi, pelaksanaan deskripsi tugas, kualitas kerja, kerjasama.

Dalam pengambilan keputusan untuk menentukan penempatan kerja berdasarkan komepetensi ini, digunakan metode *analytical hierarchy process* (AHP). AHP adalah salah satu metode yang digunakan dalam pengambilan

keputusan karena dianggap efektif dalam penyelesaian persoalan yang kompleks dengan jalan menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan yang akan kita kerjakan (Turban, 2005).

Masalah Penugasan (Assignment Problem) Merupakan pengaturan objek untuk melaksanakan tugas, dengan tujuan meminimalkan biaya, waktu, jarak, dan sebagainya ataupun memaksimalkan keuntungan atau meminimalkan kerugian dan biaya. Pada model penugasan jumlah pasokan pada setiap sumber dan jumlah permintaan pada setiap jumlah tujuan adalah satu, hal ini berarti setiap pekerja hanya menangani satu pekerjaan, atau sebaliknya satu pekerjaan hanya ditangani oleh satu pekerja (Soemartojo, 1997).

Tugas dan tanggung jawab itu merupakan amanat ketuhanan yang sungguh besar dan berat. Oleh karena itu, harus ada upaya untuk memahami tanggung jawab menjadi seorang pemimpin, sesuai dengan hadist Nabi :

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Terjemahnya

”Setiap dari kalian adalah pemimpin, dan tiap-tiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawabannya.” (HR.Muslim)

Dalam bahasa Arab, kata yang sering dihubungkan dengan kepemimpinan adalah *ra'in*, dari hadits nabi, *kullukum ra'in wa kullukum mas'ulun 'an ra'iyatihi* (setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap kamu bertanggungjawab atas kepemimpinanmu). *Ra'in* sesungguhnya berarti gembala. Seorang pemimpin ibarat serang penggembala yang harus membawa ternaknya ke padang rumput dan menjaganya agar tidak diserang serigala. Adapun *ra'iyah* berarti rakyat. Jadi

seorang pemimpin pasti mempertanggungjawabkan kepemimpinannya di hadapan rakyat.

Manusia ditugaskan untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya, seperti yang dijelaskan dalam ayat Al-Quran surah Al-Isra'/17:84 yang berbunyi :

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرُؤُكُمْ أَعْلَمُ بِمَن ۖ وَهُوَ أَعْدَىٰ سَبِيلًا

Terjemahnya :

“Katakanlah (Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing. “Maka Tuhanmu lebih mengetahui siap yang lebih benar jalannya.”

Ayat diatas terdapat kata *syakilatihi* yang artinya dengan pembawaannya masing-masing. Menurut Mujahid, makna yang dimaksud ialah menurut keadaan masing-masing. Ibnu Abbas mengatakan, yang dimaksud dengan *'ala syakilatihi* ialah menurut keahliannya masing-masing. Dan menurut Ibnu Zaid mengatakan menurut keyakinan masing-masing. Semua definisi yang disebutkan disini berdekatan maknanya. Ayat di atas memberikan pelajaran yang jelas bahwa kaum muslim wajib membagi tugas sesama mereka dalam menjalankan kehidupan di muka bumi ini. Begitu juga halnya dalam kegiatan bisnis maka sudah selayaknya diadakan pembagian tugas yang jelas dan tepat kepada anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk kemaslahatan bersama (M.Quraish Shihab. 2002).

Masalah penugasan bermula dari penempatan para pekerja pada bidang yang tersedia agar biaya yang ditanggung perusahaan dapat diminimalkan. Jika pekerja (*Assignee*) dianggap sebagai sumber dan pekerjaan (*Assignment*) dianggap sebagai

tujuan, maka model penugasan akan sama dengan masalah transportasi, dimana jumlah sumber dan tujuan sama, setiap sumber hanya menghasilkan satu demikian pula setiap tujuan hanya memerlukan satu. Dari beberapa sumber yang menjelaskan tentang metode pemecahan masalah penugasan, untuk mendapatkan solusi yang paling optimal yaitu dengan menggunakan metode *Hungarian*. Keuntungan terbesar penggunaan metode *Hungarian* adalah metode yang digunakan dalam memecahkan masalah sangat efisien dari segi efisiensi iterasinya.

Beberapa permasalahan yang sering dihadapi oleh sebuah instansi Koramil dalam mengambil keputusan untuk penempatan serta penugasan Bintara Pembina Desa (Babinsa) diantaranya adalah kesulitan dalam menentukan pilihan atas penempatan dan penugasan Babinsa, dan juga permasalahan dalam proses seleksi yang dilakukan dalam menentukan Babinsa yang akan ditempatkan dan ditugaskan memakan waktu yang lama dikarenakan proses seleksi masih dilakukan secara manual. Dari masalah diatas maka perlu adanya “Strategi Penempatan dan Penugasan Bintara Pembina Desa (Babinsa) dengan diterapkan dalam metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dan *Hungarian*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :Apakah sistem strategi penempatan dan penugasan bintara pembina desa (Babinsa) menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dan metode *Hungarian* mampu memberikan rekomendasi bagi Komandan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan adanya permasalahan yang muncul, maka tujuan dari penelitian ini

adalah Untuk menciptakan sebuah aplikasi penempatan dan penugasan Bintara Pembina Desa (Babinsa) serta dapat memberikan kemudahan bagi komandan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari penulisan ini, diantaranya:

1. Bagi penulis dapat mengetahui dan mengembangkan pengetahuan untuk mengkaji permasalahan bagaimana cara menempatkan dan menugaskan Bintara Pembina Desa (Babinsa) secara dan tepat dalam suatu pekerjaan di Instansi.
2. Bagi pembaca dapat dijadikan referensi untuk melakukan kajian tentang Strategi penempatan dan penugasan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dan Hungarian dan dapat dijadikan landasan bagi penelitian selanjutnya.
3. Bagi Instansi (Koramil), hasil penelitian ini memberikan masukan agar dapat mengambil langkah dan keputusan berguna untuk melakukan persiapan dan perbaikan demi kemajuan sebuah Instansi tersebut, serta memberikan gambaran dan harapan bagi Bintara Pembina Desa (Babinsa) tersebut.

1.5 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada Penelitian ini yaitu:

1. Data yang diambil dari Koramil data pada bulan Januari tahun 2019
2. Masalah strategi penempatan dan penugasan Bintara Pembina Desa ini bertempat di Koramil Jatirejo Kab. Mojokerto
3. Metode yang digunakan menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dan Hungarian.

1.6 Sistematika Penulisan

Uraian dalam laporan skripsi penulis menyusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisikan tentang teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian dari strategi penempatan dan penugasan yang dibuat, yang selanjutnya digunakan dalam bagian pembahasan dan sebagai dasar dalam pembuatan sistem.

BAB III :METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian berisikan tentang Strategi penempatan dan penugasan bintara pembina desa yang meliputi metode penelitian yang digunakan dalam pembuatan sistem ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa dan perancangan berisikan tentang analisisistem aplikasi dan perancangannya.

BAB V : PENUTUPAN

Pada bab terakhir berisi kesimpulan dan saran berdasarkan hasil yang telah dicapai dari pembahasan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Tentara Nasional Indonesia (TNI)

Negara Indonesia pada awal berdirinya sama sekali tidak mempunyai kesatuan tentara. Badan Keamanan Rakyat yang dibentuk dalam sidang PPKI tanggal 22 Agustus 1945 dan diumumkan oleh Presiden pada tanggal 23 Agustus 1945 bukanlah tentara sebagai suatu organisasi kemiliteran yang resmi. BKR baik di pusat maupun di daerah berada di bawah wewenang Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) dan KNI Daerah dan tidak berada di bawah perintah presiden sebagai panglima tertinggi angkatan perang. BKR juga tidak berada di bawah koordinasi Menteri Pertahanan. BKR hanya disiapkan untuk memelihara keamanan setempat agar tidak menimbulkan kesan bahwa Indonesia menyiapkan diri untuk memulai peperangan menghadapi Sekutu. Pada tanggal 5 Oktober 1945 (hingga saat ini diperingati sebagai hari kelahiran TNI) melalui Maklumat Pemerintah, BKR diubah menjadi Tentara Keamanan Rakyat (TKR). Pada tanggal 7 Januari 1946, Tentara Keamanan Rakyat berganti nama menjadi Tentara Keselamatan Rakyat. Kemudian pada 26 Januari 1946, diubah lagi menjadi Tentara Republik Indonesia (TRI). Karena saat itu di Indonesia terdapat barisan-barisan bersenjata lainnya di samping Tentara Republik Indonesia, maka pada tanggal 15 Mei 1947, Presiden Soekarno mengeluarkan keputusan untuk mempersatukan Tentara Republik Indonesia dengan barisan-barisan bersenjata tersebut menjadi Tentara Nasional Indonesia (TNI).

Said (2005: 42-43) menjelaskan militer Indonesia adalah angkatan bersenjata yang menciptakan diri sendiri. Artinya tidak diciptakan oleh pemerintah dan suatu partai politik. Berdirinya militer bukan pula dari atas, tetapi pada dari bawah, dari rakyat dan oleh rakyat sendiri, terutama dari kalangan pemuda Indonesia untuk mempertahankan kemerdekaan, serta menjaga kestabilan negara. Pengalaman mencipta diri sendiri ini, kemudian menjadikannya merasa tinggi hati, bahkan keras hati terhadap orang sipil dan memiliki rasa *self created army* (fisik yang dibuat oleh tentara), ini menumbuhkan keinginan anggota militer untuk memiliki hak yang sama dengan golongan sipil dalam menentukan kehidupan negara dan jalannya pemerintahan di Indonesia, melalui fungsi keduanya sebagai kekuatan sosial politik, disamping fungsi kekuatan pertahanan dan keamanan.

Menurut EY.Kanter dan SR.Sianturi (1981) Tentara Nasional Indonesia (TNI) sebagai alat pertahanan Negara Kesatuan Republik Indonesia mempunyai tugas untuk melaksanakan kebijakan pertahanan negara untuk menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah dan melindungi keselamatan bangsa, menjalankan operasi militer untuk perang dan operasi militer dalam tugas pemeliharaan perdamaian regional dan internasional. Kata militer berasal dari "*miles*" dari bahasa Yunani yang berarti seseorang yang dipersenjatai dan disiapkan untuk melakukan pertempuran terutama dalam rangka pertahanan dan keamanan negara, penyatuan itu terjadi dan diresmikan pada tanggal 3 Juni 1947 TNI – Angkatan Darat (AD) Selain TNI AD, Tentara Nasional Indonesia terbagi menjadi TNI Angkatan Laut, dan TNI Angkatan Udara. TNI dipimpin oleh seorang Panglima TNI, sedangkan masing-masing angkatan memiliki Kepala Staf Angkatan. TNI secara keseluruhan dipimpin oleh Panglima TNI. Sedangkan

panglima tertinggi di TNI adalah Presiden Republik Indonesia. Adapun beberapa macam macam Tentara Nasional Indonesia yakni sebagai berikut :

1. TNI - Angkatan Darat (AD)

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) adalah merupakan bagian yang terintegrasi dari sistem pertahanan nasional Indonesia. Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI-AD) adalah salah satu cabang angkatan perang dan merupakan bagian dari Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang bertanggung jawab atas operasi pertahanan negara Republik Indonesia di darat. TNI Angkatan Darat dibentuk pada tanggal 5 Oktober 1945 bersamaan dengan dibentuknya TNI yang pada awal berdirinya bernama Tentara Keamanan Rakyat (TKR) TNI Angkatan Darat dipimpin oleh seorang Kepala Staf Angkatan Darat (KASAD) yang menjadi pemimpin tertinggi di Markas Besar Angkatan Darat (MABESAD). Kekuatan TNI-AD saat ini terdiri dari 2 komando utama (kotama) tempur yaitu Kostrad, dan Kopassus. Di wilayah TNI-AD memiliki 15 Komando Daerah Militer 45 Komando Resort Militer yang masing-masing wilayah memiliki satuan tempur tersendiri. Selain komando utama tempur, TNI-AD juga memiliki komando utama pendidikan yang mendidik para perwira dan calon Perwira di akademik Militer, Secapa, Seskoad dan komando utama pengembangan dan doktrin yaitu Kodiklat.

2. TNI - Angkatan Laut (AL)

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut (TNI-AL) adalah salah satu cabang angkatan perang dan merupakan bagian dari Tentara Nasional Indonesia yang bertanggung jawab atas operasi pertahanan negara Republik

Indonesia di laut. TNI Angkatan Laut dibentuk pada tanggal 10 September 1945 yang pada saat dibentuknya bernama Badan Keamanan Rakyat (BKR) yang merupakan bagian dari Badan Keamanan Rakyat. TNI Angkatan Laut dipimpin oleh seorang Kepala Staf Angkatan Laut (KASAL) yang menjadi pemimpin tertinggi di Markas Besar Angkatan Laut (MABESAL). Kekuatan TNI-AL saat ini terbagi dalam 3 Armada, Armada I yang berpusat di Tanjung Priok, Jakarta, Armada II yang berpusat di Tanjung Perak Surabaya dan Armada III yang berpusat di Tanjung Kasuari, Sorong serta satu Komando Lintas Laut Militer (Kolinlamil). Selain itu juga membawahi Korps Marinir (Said, 2006) .

3. TNI – Angkatan Udara (AU)

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (atau biasa disingkat TNI Angkatan Udara atau TNI-AU) adalah salah satu cabang angkatan perang dan merupakan bagian dari Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang bertanggung jawab atas operasi pertahanan negara Republik Indonesia di udara. TNI Angkatan Udara pada awalnya merupakan bagian dari TNI Angkatan Darat yang dulunya bernama Tentara Keamanan Rakyat (TKR Jawatan Penerbangan). TNI Angkatan Udara dibentuk dan mulai berdiri sendiri pada tanggal 9 April 1946 bersamaan dengan dibentuknya Tentara Republik Indonesia (TRI Angkatan Udara) sesuai dengan Penetapan Pemerintah Nomor 6/SD Tahun 1946.

TNI Angkatan Udara dipimpin oleh seorang Kepala Staf Angkatan Udara (KASAU) yang menjadi pemimpin tertinggi di Markas Besar Angkatan Udara (MABESAU). Kekuatan TNI-AU saat ini memiliki tiga

komando operasi yaitu Komando Operasi Angkatan Udara I (Koops AU I) yang bermarkas di Bandara Halim Perdanakusuma, Jakarta, Komando Operasi Angkatan Udara II (Koops AU II) yang bermarkas di Makasar dan Komando Operasi Angkatan Udara III (Koops AU III) yang bermarkas di Biak.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia yaitu terjemahan dari "*human resources*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki sebuah keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam istilah lain sering disebut "*personal Management*" atau "*human resources administration*" (Umi Sukanti, 1989:4) Beberapa istilah tersebut dalam bidang pendidikan merupakan salah satu substansi dari manajemen pendidikan. Untuk memperjelas konsep pengelolaan sumber daya manusia, perlu kiranya penulis menampilkan beberapa pandangan dari para pakar sebagai berikut.

Edwin B. Flippo (1984) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengembangan, pengarahan dan pengendalian dari tenaga kerja, pengorganisasian, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Dengan tugas TNI AD yang demikian berat memerlukan ketangguhan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tinggi, baik untuk SDM yang ada di TNI - AD maupun SDM secara umum di Indonesia. Jadi tugas TNI AD tidak hanya meningkatkan ketangguhan SDM yang ada di internal TNI AD namun juga SDM Indonesia secara umum minimal di wilayah bekerjanya. Menurut Badan Ketahanan Pangan (2014), ketangguhan SDM itu artinya SDM yang sehat, aktif dan produktif. SDM yang tangguh dipengaruhi oleh ketahanan pangan dan sumber daya. Ketahanan pangan menurut Undang Undang Nomor 18 tahun 2012 tentang Pangan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2012 Nomor 227 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5360) difokuskan pada 2 hal yaitu kedaulatan pangan dan kemandirian pangan dengan tetap memperhatikan keamanan pangan. Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur terdapat 8 (delapan) program yang harus ditindak lanjuti sebagai berikut:

- a. Penataan sistem rekrutmen personel sehingga bisa membangun sebuah sistem rekrutmen personel yang terbuka, transparan, akuntabel dan berbasis kompetensi.
- b. Dengan menyediakan uraian jabatan yang mengandung tugas, tanggung jawab dan hasil kerja sebagai bahan penilaian beban kerja satuan dan perorangan.
- c. Berdasarkan Evaluasi Jabatan beban kerjanya sebagai updating kelas jabatan dan pemberian tunjangan kinerja.
- d. Penyusunan standar kompetensi jabatan dan tersedianya informasi secara komprehensif dan akurat profil kompetensi individu.

- e. Assesment individu berdasarkan kompetensi sebagai bahan pembinaan karier personel.
- f. Penerapan sistem penilaian kinerja individu yang obyektif, transparan dan akuntabel dengan indikator kinerja individu yang terukur dan akuntabel.
- g. Membangun serta memperkuat database personel sehingga tersedia data personel yang mutakhir dan akurat.
- h. Pengembangan pendidikan dan pelatihan personel berbasis kompetensi.

Adapun beberapa Sumber Daya Manusia yang ada pada Bintara Pembina Desa yakni sebagai Berikut :

1. Pemerintahan Desa

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. (Pasal 1 angka 2 UU No. 6 Tahun 2014). Pemerintahan desa terdiri atas : Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Pemerintah desa sendiri adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa. Sedangkan Badan Permusyawaratan Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan yang anggotanya merupakan wakil dari penduduk Desa berdasarkan keterwakilan wilayah dan ditetapkan secara demokratis..

Kewenangan desa Menurut Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada Pasal 7 di antaranya adalah urusan pemerintahan yang sudah ada berdasarkan hak asal usul desa, urusan

pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten yang diserahkan pengaturannya kepada desa dan tugas pembantuan dari pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten serta urusan pemerintahan lainnya yang oleh peraturan perundangan - undangan yang diserahkan kepada desa. Khusus berhubungan dengan urusan pemerintahan yang sudah ada berdasarkan hak asal usul desa antara lain menetapkan peraturan desa, memilih pimpinan pemerintahan desa, memiliki kekayaan sendiri, menggali dan menetapkan sumber - sumber pendapatan desa, menyelenggarakan gotong royong, dan lain - lain.

Disebuah desa tentunya banyak terjadi aksi dari anak-anak sampai usia remaja, maupun aksi Radikalisme. Di tengah masyarakat sangat cepat mengingat tindakan kenakalan tersebut, masyarakat memiliki budaya ketimuran yang santun dan ramah terhadap pendatang asing, kultur memandang semua orang baik, dan permisif terhadap hal-hal baru. Dengan kondisi sosial ekonomi masyarakat yang relatif kurang memadai, banyak pengangguran dan kesulitan ekonomi dan ketimpangan sosial, sehingga aksi radikalisme mudah masuk dan menyusup di hati sanubari masyarakat, dengan cara mengontrak rumah, melakukan kegiatan keagamaan sebagai kedok, dan melakukan pernikahan dengan penduduk setempat sebagai pelindung diri dan membangun ikatan emosional kekerabatan.

Dalam konteks inilah, peran Babinsa (Bintara Pembina Desa) sebagai organisasi teritorial TNI AD yang paling bawah, berada di desa atau kelurahan, menempati posisi yang sangat strategis. Babinsa melaksanakan tugas dan fungsi sebagai alat identifikasi, deteksi, dan cegah dini terhadap

berbagai aksi dan gerakan radikalisme di tengah masyarakat. Babinsa dirancang oleh TNI AD sebagai “mata” dan “telinga” di tengah masyarakat untuk menyerap, mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyajikan berbagai informasi, data dan fakta untuk bahan pertimbangan TNI AD dalam mengambil kebijakan lebih lanjut.

Aksi dan gerakan radikalisme di tengah masyarakat sebenarnya dapat dideteksi, dicegah dan ditangkal secara dini oleh Babinsa yang setiap harinya berada di tengah masyarakat (Agus Subagya, 2015).

Babinsa bertugas untuk sarana pengumpulan bahan dan keterangan (pulbaket) terhadap berbagai aspek *ipoleksosbudhankam* yang berkembang di tengah masyarakat masing-masing, untuk kemudian dipilah, dan diolah kemudian disajikan secara sistematis untuk dilaporkan secara cepat kepada pimpinan sebagai bahan pengambilan keputusan lebih lanjut. Babinsa adalah aparat kewilayahan yang harus memahami nilai-nilai kearifan lokal, bahasa, adat istiadat, kondisi sosial budaya, maupun berbagai komunikasi sosial lainnya agar supaya mampu untuk menyerap informasi sebanyak-banyaknya demi kepentingan pertahanan negara.

2. Perilaku Organisasi

Menurut Keith Davis (1993:5), perilaku organisasi adalah “Menerapkan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak di dalam organisasi”. Perilaku organisasi sendiri merupakan sarana manusia bagi keuntungan manusia yang dapat diterapkan secara luas dalam perilaku orang-orang di semua jenis organisasi. Seperti organisasi bisnis, pemerintahan, sekolah, dan

organisasi jasa. Apa pun organisasi itu terdapat kebutuhan untuk memahami perilaku organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005:3) “Perilaku Organisasi adalah suatu studi yang dilakukan secara sistematis terhadap tindakan-tindakan dan sikap-sikap individu dan kelompok dalam organisasi”. Terdapat beberapa faktor yang mendasari perilaku individu dalam organisasi, yakni faktor penentu prestasi kerja individu, kepribadian individu, dan manajemen perbedaan individu.

Dari aspek kualitas, personil Babinsa masih menghadapi permasalahan kompetensi, yang terlihat dari aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap/perilaku (*attitudes*). Ditinjau dari aspek pengetahuan, tidak semua personil Babinsa memiliki tingkat pendidikan formal yang memadai, rata-rata lulusan SMA/SMU, dan masih jarang yang tingkat pendidikannya strata 1 (S1). Ditinjau dari aspek keterampilan / keahlian, belum semua personil Babinsa mampu menguasai kemampuan bahasa lokal dari tempat bertugasnya, masih lemah penguasaan adat istiadat masyarakat dan masih kurang optimal dalam memahami budaya, karakter masyarakat, dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat. Ditinjau dari aspek mentalitas / sikap / perilaku, masih ada personil Babinsa yang kurang merakyat, kurang dikenal masyarakat, dan kurang bersikap arogan alias mentang-mentang sebagai anggota TNI AD.

Dari gambaran aspek kualitas personil Babinsa tersebut, dapat dinyatakan bahwa lemahnya pengetahuan, kurangnya keterampilan, dan sikap atau perilaku yang kurang mencerminkan dari Babinsa, tentunya

mempengaruhi pelaksanaan tugas personil Babinsa dalam mendeteksi aksi kenakalan remaja di tengah masyarakat. Sebagian kecil personil Babinsa menjadi kurang tanggap, kurang waspada, dan kurang membaur dengan masyarakat dalam mendeteksi dan mencegah aksi radikalisme yang berada di tengah masyarakat.

2.1.3 Bintara Pembina Desa

Dalam perjalanan sejarah panjang perjuangan bangsa, TNI berjuang bersama-sama dengan rakyat dalam satu kekuatan yang utuh dan bersifat kewilayahan. (Hafid Sinambela : 2001 : 14). Peran TNI bersumber pada latar belakang sejarah dan nilai-nilai budaya yang mengkristal menjadi falsafah atau dasar dan ideologi Pancasila serta konstitusi UUD 1945 Mengacu pada landasan tersebut, pada prinsipnya TNI akan selalu bersama dalam mempertahankan kelangsungan hidup bangsa dan negara, yakni kedaulatan negara yang harus tetap tegak, keutuhan wilayah NKRI yang harus tetap terjaga serta keselamatan bangsa dan segenap tumpah darah Indonesia yang harus tetap terjamin. Sehingga konsep untuk mempertahankannya dengan mengembangkan dan memanfaatkan segala potensi dan kekuatan nasional yang bersifat semesta, berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban setiap warga negara (Pasal 27 UUD 1945) serta keyakinan pada kekuatan sendiri dalam upaya bela negara. (Hafid Sinambela : 2001: 14).

Bintara Pembina Desa adalah pelaksanaan DANRAMIL dalam melaksanakan fungsi pembinaan teritorial di pedesaan yang bertugas pokok melatih rakyat dan memberikan penyuluhan di bidang pertahanan negara serta pengawasan fasilitas atau prasarana untuk pertahanan negara di pedesaan. Konsep Babinsa merupakan kepanjangan dari Bintara Pembina Desa yang berada dibawah Koramil.

Babinsa adalah pelaksana pembinaan teritorial yang berhadapan langsung dengan masyarakat desa serta dengan segala permasalahan yang penuh dengan kemajemukan. Oleh karena itu sesuai dengan tekad TNI dalam rangka ikut berperan aktif dalam pelaksanaan pembangunann Nasional yang bertumpu pada pembangunan masyarakat desa, maka Babinsa harus mempunyai kemampuan yang memadai agar dapat memacu masyarakat desanya aktif dalam pembagunan. Babinsa dituntut memiliki kondisi mental, motivasi yang tangguh (nilai juang), tingkat profesionalisme yang memadai dan kemampuan yang dapat diandalkan.

2.1.4 Penempatan Bintara Pembina Desa

Menurut Sjafri Mangkuprawira (2014)) Penempatan merupakan penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Menurut Danang Sunyoto (2012) penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Mathis dan Jackson sebagaimana dikutip oleh Hiskia Jonest Runtunuwu,et.al.,(2012) mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik sorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas untuk pekerjaan. Berdasarkan definisi yang dikemukakan, maka dapat di simpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan posisi dan jabatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiry, penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu

mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabannya.

Menurut I Komang Ardana, dkk (2014) Penempatan SDM merupakan proses kegiatan yang dilaksanakan Manajer SDM dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Penempatan kekuatan personel diatur melalui rencana kebutuhan personel jangka panjang dengan menyeimbangkan antara jumlah personel Dikma/Intake dengan jumlah personel yang keluar/pensiun dalam rangka memelihara kekuatan agar tercapai sasaran *Zero Growth of Personnel (ZGP)* prajurit .

Penempatan komposisi personel Militer antar pangkat, golongan, kecabangan atau corps dan sumber prajurit diupayakan dalam rangka mewujudkan kekuatan personel sesuai dengan *Minimum Essential Force (MEF)*. Realisasi untuk mewujudkan *Minimum Essential Force (MEF)* TNI AD berdasarkan *Zero Growth of Personnel (ZGP)* melalui penataan kuantitas organisasi dengan pengurangan 20% TOP/DSP satuan yang sudah ada khususnya satuan non operasional, sebagai konsekuensi memenuhi personel pembentukan satuan operasional baru, sedangkan penataan personel secara kualitas melalui pengurangan personel di jabatan tertentu yang jika dihitung berdasarkan beban kerjanya dapat efektif dengan jumlah personel yang minimum, sehingga secara organisasi kualitas personelnnya meningkat.

Pola pengisian personel hasil Dikma diarahkan untuk penataan kekuatan satuan lapangan sebagai prioritas pertama dengan sasaran terpenuhinya dan terpeliharanya kekuatan satuan operasional serta terpenuhinya kekuatan personel Kowil di daerah rawan atau perbatasan. Pengisian personel pembentukan satuan

baru sesuai pentahapan atau kesiapan pembangunan pangkalan. Dari aspek kuantitas, jumlah Babinsa di Indonesia memang relatif banyak yang tersebar di semua desa dan kelurahan di Indonesia. Namun demikian, dihadapkan pada luas wilayah dan kompleksitas topografi Indonesia, maka jumlah Babinsa yang dimiliki oleh TNI AD masih relatif sedikit. Sebagai gambaran, 1 Babinsa kadangkala harus meng-*cover* 2 sampai 3 Desa / Kelurahan sehingga membuat kinerja personil Babinsa menjadi kurang optimal. Ditambah lagi dengan pluralitas permasalahan yang dihadapi di tengah masyarakat yang sangat majemuk, sehingga mempengaruhi pelaksanaan tugas personil Babinsa dalam mendeteksi aksi Kejahatan dan kenakalan.

2.1.5 Pembinaan Penugasan Bintara Pembina Desa

Menurut Tangdilintin (2008:58) pembinaan dapat diibaratkan sebagai pelayanan. Pembinaan sebagai pelayanan itu merupakan suatu keprihatinan aktif yang nyata dalam tindakan yang menjunjung tinggi harkat dan martabat orang muda, serta bisa mengangkat harga diri dan kepercayaan bagi mereka. Dengan melihat pembinaan sebagai pelayanan, seorang pembina tidak akan pernah mencari nama, popularitas, atau kedudukan dan kehormatan dengan memperlak orang muda. Tangdilintin (2008:61) mengatakan pembinaan akan menjadi suatu "*empowerment*" atau pemberdayaan dengan maksud:

- a. Menyadarkan dan membebaskan
- b. Memekarkan potensi dan membangun kepercayaan diri
- c. Menumbuhkan kesadaran kritis-konstruksi-bertanggungjawab
- d. Mendorong mereka berperan sosial-aktif

Menurut Pamudji (1985:7) bahwa: Pembinaan berasal dari kata "*bina*" yang berarti sama dengan "*bangun*" jadi pembinaan dapat diartikan sebagai kegunaan yang merubah sesuatu sehingga menjadi baru yang memiliki nilai-nilai yang tinggi. Pembinaan juga mengandung makna sebagai pembaruan yang melakukan usaha-usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih sesuai atau cocok dengan kebutuhan dan menjadi lebih baik dan lebih bermanfaat.

Menurut Mathis (2002:112), pembinaan merupakan sebuah proses orang-orang mencapai suatu kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pembinaan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Sedangkan menurut Ivancevich (2008:46), mendefinisikan pembinaan sebagai usaha untuk meningkatkan suatu kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan datang. Selanjutnya sehubungan dengan definisi tersebut maka dapat dikemukakan sejumlah butir penting yaitu, pembinaan adalah sebuah proses untuk mengubah perilaku kerja seorang dan sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pembinaan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pembinaan berorientasi membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Mathis (2009:307-308) juga mengemukakan empat tingkatan pokok dalam kerangka kerja untuk mengembangkan rencana pembinaan strategis, antara lain:

- a. Mengatur strategi, yaitu Manajer Sumber Daya Manusia dan pembinaan harus lebih dahulu bekerja sama dengan manajemen untuk menentukan bagaimana pembinaan akan terhubung secara strategis pada rencana

bisnis strategis, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

- b. Merencanakan, yaitu perencanaan harus terjadi dengan tujuan untuk menghadirkan pembina yang akan membawa hasil-hasil positif untuk organisasi dan karyawannya. Sebagai bagian dari perencanaan, tujuan dari pembinaan harus diidentifikasi serta diciptakan agar tujuan dari pembelajaran dapat diukur untuk melacak efektivitas pembinaan.
- c. Mengorganisasi, yaitu pembinaan harus diorganisasi dengan memutuskan bagaimana pembinaan akan dilakukan, dan mengembangkan investasi-investasi pembinaan.
- d. Memberi pembenaran yaitu mengukur dan mengevaluasi pada tingkat mana pembinaan memenuhi tujuan pembinaan tersebut. Kesalahan yang terjadi dapat diidentifikasi pada tahap ini, dan dapat meningkatkan efektivitas pembinaan dimasa depan.

Kegiatan pembinaan karier personel TNI AD dilaksanakan secara terencana dan terarah untuk memberikan peluang pengembangan karier serta terpenuhinya suatu norma jabatan dan kepangkatan yang tepat bagi personel yang bersangkutan dengan tetap memperhatikan kepentingan dan kebutuhan organisasi. Dalam urutan hirarkhi pembinaan keamanan pada unit terkecil yang dekat dengan wilayah garapan Binaan didesa maupun Kelurahan dibawah Koramil adalah Bintara Pembina Desa yang disingkat dengan Babinsa. Bintara Pembina Desa merupakan ujung tombak TNI AD memiliki tugas dibidang keamanan melaksanakan pembinaan kewilayahan, penduduk dan kondisi sosial budaya dapat bekerja sama dengan berbagai unsur terkait yakni dengan Kepala Desa/Kelurahan ; Badan

Pembina ketertiban masyarakat demi meningkatkan keamanan dan kesejahteraan masyarakat dari gangguan serta ancaman baik dari dalam maupun dari luar.

Wujud Pembinaan Teritorial TNI merupakan suatu system pembinaan yang digali dari pengalaman perjuangan bersenjata untuk menegakkan keutuhan Negara dengan berpegang teguh pada konstitusi yakni Pancasila dan UUD 1945. Dalam perjuangan TNI pembinaan teritorial telah teruji aktivitasnya untuk menangkal berbagai peristiwa nasional maupun sektoral yang bercorak kewilayahan sehingga dapat digunakan sebagai upaya untuk mengelola potensi kewilayahan. Dalam pengelolaan potensi kewilayahan , pembinaan teritorial menjadi sangat penting karena kekuatannya dipersiapkan untuk mencegah munculnya berbagai ancaman yang akan timbul dimana saja.

Kedudukan fungsi Pembinaan Teritorial TNI disamping sebagai kekuatan Hankam, juga memiliki tugas yang sangat kompleks yaitu tugas pengabdian keamanan yang nyata dimasyarakat. Pembinaan Teritorial dipersiapkan untuk menciptakan kader prajurit TNI yang siap dengan kemampuan intelijen, mendeteksi secara dini kemungkinan yang akan muncul dari dampak suversi yang berakibat membahayakan keamanan dan keutuhan wilayah.

Di dalam pelaksanaan tugas sehari-hari Babinsa akan dihadapkan dengan masalah yang berhubungan dengan masyarakat oleh karena itu Babinsa perlu diberikan tuntutan pendidikan khusus dibidang territorial. Jumlah personil Babinsa yang ada di tiap-tiap Koramil masih sangat terbatas, sedangkan tugas yang diemban diwilayah binaan sangat luas dan kompleks sehingga pada Badan urusan Koramil seringkali merangkap menjadi Babinsa. Disamping itu sebagian besar para Babinsa mempunyai wilayah tanggung jawab lebih yang lebih besar. Para Babinsa dalam

melaksanakan tugasnya, secara umum belum memahami secara mendetail tentang ruang lingkup tugas bimbingan territorial yang menjadi tanggung jawabnya. Mutu Babinsa yang sekarang ini dimiliki secara perorangan dinilai baik, namun masih banyak yang berpendapat bahwa sikap perilaku dan tindak tanduknya kurang memberikan kesan positif dikalangan masyarakat dan aparat pemerintah sehingga dikhawatirkan dapat menghambat pelaksanaan tugasnya. (Alfitra Salam, 2007).

2.1.6 Metode AHP (Analytical Hierarchy Process)

Metode AHP dikembangkan oleh Prof. Thomas Lorie Saaty dari Wharton Business School di awal tahun 1970 yang digunakan untuk mencari *ranking* atau urutan prioritas dari berbagai alternatif dalam pemecahan suatu permasalahan. (Sinaga, 2009) Model pendukung keputusan ini akan menguraikan masalah multi faktor atau multi kriteria yang kompleks menjadi suatu hierarki, menurut Saaty, hierarki di definisikan suatu representasi dari sebuah permasalahan yang kompleks dalam suatu struktur multi level dimana level pertama adalah tujuan, yang diikuti level faktor, kriteria, sub kriteria, dan seterusnya ke bawah hingga level terakhir dari alternatif. Dengan hierarki, suatu masalah yang kompleks dapat diuraikan ke dalam kelompok-kelompoknya yang kemudian diatur menjadi suatu bentuk hirarki sehingga permasalahan akan tampak lebih terstruktur dan sistematis. Beberapa kelebihan penggunaan metode AHP adalah sebagai berikut :

1. Struktur yang berbentuk hirarki sebagai konsekuensi dari kriteria yang dipilih sampai pada subkriteria yang paling dalam.
2. Memperhatikan validitas sampai dengan batas toleransi konsistensi berbagai kriteria dan alternatif yang dipilih oleh para pengambil keputusan.

3. Memperhitungkan daya tahan atau ketahanan keluaran analisis sensitivitas pembuat keputusan.

Selain itu metode AHP mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah yang multi objektif dan multikriteria yang berdasar pada perbandingan preferensi dari setiap elemen dalam hirarki. Jadi metode AHP merupakan suatu bentuk pemodelan pembuatan keputusan yang sangat komprehensif. Terdapat 4 aksioma-aksioma yang terkandung dalam model AHP:

1. *Reciprocal Comparison* artinya pengambilan keputusan harus dapat memuat perbandingan yang menyatakan preferensinya. Preferensi tersebut harus memenuhi syarat resiprokal yaitu apabila A lebih disukai dari pada B dengan skala x , maka B lebih disukai dari pada A dengan skala $1/x$.
2. *Homogeneity* artinya preferensi seseorang harus dapat dinyatakan dalam skala terbatas atau dengan kata lain elemen-elemennya dapat dibandingkan satu sama lainnya. Kalau aksioma ini tidak dipenuhi maka elemen-elemen yang dibandingkan tersebut tidak homogen dan harus dibentuk cluster (kelompok elemen) yang baru.
3. *Independence* merupakan preferensi yang dinyatakan dengan mengasumsikan bahwa kriteria tidak dipengaruhi oleh alternatif-alternatif yang ada melainkan oleh objektif keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa pola ketergantungan dalam AHP adalah searah, maksudnya perbandingan antara elemen-elemen dalam satu tingkat dipengaruhi dan tergantung oleh elemen-elemen pada tingkat di atasnya.

4. *Expectation* artinya untuk tujuan pengambil keputusan. Struktur hirarki diasumsikan dengan lengkap. Apabila asumsi ini tidak dipenuhi maka pengambil keputusan tidak memakai seluruh kriteria atau objectif yang tersedia atau diperlukan sehingga keputusan yang diambil dianggap tidak lengkap.

Pada dasarnya terdapat beberapa langkah yang perlu diperhatikan dalam menggunakan metode AHP, antara lain (Kusrini, 2007):

1. Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan.
2. Membuat struktur hirarki yang diawali dengan tujuan umum dilanjutkan dengan subtujuan-subtujuan, kriteria dan kemungkinan alternatif-alternatif pada tingkatan kriteria yang paling bawah.
3. Membuat matriks perbandingan berpasangan yang menggambarkan kontribusi relatif atau pengaruh setiap elemen terhadap masing-masing tujuan atau kriteria yang setingkat di atasnya. Perbandingan dilakukan berdasarkan judgment dari pembuat keputusan dengan menilai tingkat kepentingan suatu elemen dibandingkan elemen lainnya.
4. Melakukan perbandingan berpasangan sehingga diperoleh nilai judgment seluruhnya yaitu sebanyak $n \times [(n-1)/2]$ buah dengan n adalah banyaknya elemen yang dibandingkan.
5. Menghitung nilai lamda max dan menguji konsistensinya jika tidak konsisten maka pengambilan data diulangi.
6. Mengulangi langkah 3, 4 dan 5 untuk seluruh tingkat hirarki.
7. Menghitung vektor eigen dari setiap matriks perbandingan berpasangan. Nilai vektor eigen merupakan bobot setiap elemen. Langkah ini untuk

mensintesis judgment dalam penentuan prioritas elemen-elemen pada tingkat hirarki terendah sampai pencapaian tujuan.

8. Memeriksa konsistensi hirarki. Jika nilai lebih dari 10% (persen) atau 0,1 maka penilaian data harus diperbaiki.

2.1.7 Metode Hungarian

Metode Hungarian adalah metode yang memodifikasi baris dan kolom dalam matriks efektifitas sampai muncul sebuah komponen nol tunggal dalam setiap baris atau kolom yang dapat dipilih sebagai alokasi penugasan. Semua alokasi penugasan yang dibuat adalah alokasi yang optimal, dan saat diterapkan pada matriks efektifitas awal, maka akan memberikan hasil penugasan yang paling minimum. (Prawirosentono, 2005)

Algoritma ini diberi nama *Hungarian Method* yang didasarkan pada hasil kerja dua orang matematikawan asal Hungaria, yaitu *Denes Konig* dan *Jeno Egervary*. Penggunaan prosedur metode Hungaria dengan matriks berbobot terdiri dari 3 tahap, yaitu penyusunan matriks atau tabel penugasan, analisis kelayakan penetapan optimum, dan penyusunan ulang matriks. Adapun syarat-syarat metode Hungarian yaitu :

- a. Jumlah i harus sama dengan jumlah j yang harus diselesaikan.
- b. Setiap sumber hanya mengerjakan satu tugas.
- c. Apabila jumlah sumber tidak sama dengan jumlah tugas atau sebaliknya, maka ditambahkan variabel *dummy woker* atau *dummy job*.
- d. Terdapat dua permasalahan yang diselesaikan yaitu meminimumkan kerugian (biaya, waktu, jarak dan sebagainya) atau memaksimumkan keuntungan (Taha, A.H. 1996)

Masalah penetapan tugas mensyaratkan bahwa banyaknya fasilitas sama dengan banyaknya tugas, katakanlah sama dengan n . Dalam hal ini, maka ada $n!$ cara yang berlainan untuk menetapkan tugas pada fasilitas berdasarkan penetapan satu-satu. Banyaknya penetapan ini adalah $n!$ karena terdapat n cara untuk menetapkan tugas pertama, $n - 1$ cara untuk menetapkan tugas kedua, $n - 2$ cara untuk menetapkan tugas ketiga, dan seterusnya, yang jumlah seluruhnya adalah: $n(n - 1)(n - 2) \dots (n - (n - 1)) = n!$ penetapan yang mungkin. Untuk mendefinisikan penetapan yang optimal secara tepat, maka akan diperkenalkan kuantitas-kuantitas berikut : = biaya untuk menetapkan tugas ke- j kepada fasilitas ke- i , untuk $i, j = 1, 2, \dots, n$. Satuan dari dapat bernilai rupiah, dollar, mil, jam, dan lain-lain, satuan apapun yang sesuai dengan masalahnya. (Anton, 1987)

Dalam penyelesaiannya, secara umum masalah penugasan dibagi menjadi dua yaitu masalah maksimalisasi dan minimalisasi. Pada masalah maksimalisasi biasa digunakan untuk menghitung keuntungan, sedangkan pada masalah minimalisasi digunakan untuk mengoptimalkan biaya, waktu, jarak, dan lain-lain. Algoritma metode *Hungarian* adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun tabel penugasan. Letakkan pekerjaan sebagai baris dan pekerja (mesin) sebagai kolom). Jumlah baris sama dengan jumlah kolom, untuk memenuhi asumsi. Jika tidak sama maka diperlukan dummy.
- b. Untuk setiap baris, kurangkan semua nilai dengan dengan nilai terbesar (untuk kasus maksimasi) atau nilai terkecil (untuk kasus minimasi) yang ada pada baris tersebut.

- c. Periksa kolom, jika ada kolom yang belum memiliki nilai nol, maka semua nilai pada kolom tersebut dikurangi dengan nilai terkecil yang ada pada kolom yang bersangkutan.
- d. Periksa apakah solusi layak sudah optimum. Pemeriksaan dilakukan dengan menggambarkan garis-garis vertikal dan horizontal yang melewati nilai nol. Jika jumlah garis yang terbentuk sama dengan jumlah baris/kolom maka solusi layak optimal sudah diperoleh.
- e. Jika solusi layak optimal belum diperoleh, kurangkan semua nilai yang tidak dilewati garis dengan nilai terkecil, dan tambahkan nilai terkecil tersebut pada nilai yang terletak pada perpotongan garis. Nilai lainnya (yang dilewati garis tapi tidak terletak pada perpotongan) tidak berubah.
- f. Kembali ke langkah keempat (Maslihah, 2014)

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur dan acuan untuk menyelesaikannya, penelitian terdahulu memudahkan penulis dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian dari segi teori maupun konsep. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti, Judul	Hasil
----	-----------------	-------

1	<p>Rosbinenty Sidabutar. (2008). Implementasi Analytical Hierarchy Process (Ahp) Dan Inferensi Berbasis Aturan Untuk Pengambilan Keputusan Calon Karyawan.</p>	<p>Jenis Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Kontribusi : Penelitian ini membahas tentang perancangan sistem Pengambilan Keputusan Calon Karyawan menggunakan metode AHP (Analytical Hierarchy Process) yang bertujuan untuk memudahkan mencari karyawan sehingga dapat memilih calon karyawan dengan baik sesuai kriteria dan perilaku.</p> <p>Kelebihan : Sistem yang dikembangkan menggunakan metode AHP (Analytical Hierarchy Process) dapat memberikan informasi kriteria calon karyawan dan perhitungan yang tepat dalam menentukan sebuah pemilihan keputusan.</p> <p>Kelemahan : Sistem hanya dikembangkan dalam satu platform yaitu website, sehingga direkomendasikan untuk kedepannya untuk dikembangkan lagi menjadi beberapa platform seperti platform Android, iOS dan Windows Phone.</p> <p>Kesimpulan : Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa aplikasi yang dikembangkan menggunakan metode AHP (Analytical Hierarchy Process) dalam menimbang dan memilih sebuah keputusan. Dengan menggunakan aplikasi ini diharapkan dapat membantu calon siswa dalam memilih jurusan yang sesuai dengan kemampuan, keinginan dan kriteria yang telah ditetapkan.</p>
2	<p>Aulia Vitari & Muhammad Said Hasibuan (2010). Sistem penunjang keputusan penerimaan beasiswa Menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (studi kasus penerimaan beasiswa di SMAN 2 METRO)</p>	<p>Jenis Penelitian : Kuantitatif</p> <p>Metode Analisis Data : Deskriptif</p> <p>Kontribusi : Penelitian ini membahas tentang perancangan sistem Pengambilan Keputusan penerimaan beasiswa menggunakan metode AHP (Analytical Hierarchy Process) yang bertujuan untuk memudahkan mencari siswa yang akan mendapatkan beasiswa. sehingga diharapkan yang menerima beasiswa tersebut dapat semangat</p>

		<p>dalam hal kegiatan belajar serta kemampuan yang dimiliki dapat berkembang dengan sangat baik</p> <p>Kelebihan :</p> <p>Kelebihan pada penelitian ini yaitu dapat dihasilkan suatu sistem yang sudah terkomputerisasi dengan bertujuan untuk memberikan suatu pertimbangan dan membantu mendukung dalam hal pengambilan keputusan oleh Sekolah dalam menentukan siswa yang akan mendapat Beasiswa.</p> <p>Kelemahan :</p> <p>Aplikasi yang dikembangkan memiliki kriteria-kriteria atau atribut-atribut penilaian yang kurang lengkap sehingga output yang dihasilkan kurang optimal.</p> <p>Kesimpulan :</p> <p>Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa aplikasi yang dikembangkan menggunakan metode AHP (Analytical Hierarchy Process) untuk memudahkan mencari siswa yang akan mendapatkan beasiswa. sehingga diharapkan yang menerima beasiswa tersebut dapat semangat dalam hal kegiatan belajar</p>
3	<p>Achmad Yusuf Afandi (2016). Aplikasi sistem pendukung keputusan penempatan kerja lulusan SMK AL BADAR TULUNGAGUG menggunakan metode AHP (Analytical Hierarchy Process)</p>	<p>Jenis Penelitian :</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Metode Analisis Data :</p> <p>Deskriptif</p> <p>Kontribusi :</p> <p>Penelitian ini membahas tentang perancangan sistem pendukung keputusan penempatan kerja lulusan SMK AL BADAR TULUNGAGUG menggunakan metode AHP (Analytical Hierarchy Process) dan bertujuan untuk membantu calon siswa SMK AL BADAR TULUNGAGUG untuk penempatan kerja sehingga diharapkan lulusan SMK AL BADAR TULUNGAGUG dapat bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki dapat berkembang dengan sangat baik.</p> <p>Kelebihan :</p> <p>Sistem yang dikembangkan menggunakan metode AHP (Analytical Hierarchy Process) dapat memberikan informasi kriteria seorang</p>

		<p>calon karyawan dan perhitungan yang tepat dalam menentukan sebuah pemilihan keputusan.</p> <p>Kelemahan:</p> <p>Dalam perancangan Hierarki kurang terperinci untuk mencapai hasil yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan.</p> <p>Kesimpulan :</p> <p>Pada penelitian ini menghasilkan sebuah aplikasi yang dapat membantu suatu instansi atau perusahaan dalam hal sekolah SMK Al Badar untuk menempatkan siswanya kepada sebuah pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi pekerjaan yang diperlukan.</p>
4	<p>Nur Huda Nur Wirum (2017).Optimasi pembagian tugas karyawan menggunakan metode Hungarian (studi kasus: Karyawan Grand Sony Tailor)</p>	<p>Jenis Penelitian :</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Metode Analisis Data :</p> <p>Deskriptif</p> <p>Kontribusi :</p> <p>Penelitian ini membahas tentang Optimasi pembagian tugas karyawan menggunakan metode Hungarian dengan tujuan Untuk mengetahui hasil optimalisasi penugasan karyawan dengan melihat dari waktu penyelesaian minimum pekerjaan dan biaya produksi minimum</p> <p>Kelebihan :</p> <p>Fitur Manajemen Optimasi untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tepat.</p> <p>Kelemahan :</p> <p>Belum adanya aplikasi yang dikembangkan dalam bentuk web maupun android.</p> <p>Kesimpulan :</p> <p>Pada penelitian ini setelah menggunakan metode Hungarian diperoleh waktu penyelesaian menjahit pakaian pada Grand Sony Tailor yaitu 39 jam, dimana terjadi efisiensi waktu sebanyak 8,3 jam jika dibandingkan waktu penyelesaian sebelum menggunakan metode Hungarian yaitu selama 47,3 jam.</p>

5	<p>Julianto Lemantara (2017).Sistem pendukung keputusan pengoptimalan pembagian tugas dengan kombinasi Metode Hungarian dan Permutasi</p>	<p>Jenis Penelitian :</p> <p>Kuantitatif</p> <p>Kontribusi :</p> <p>Penelitian ini membahas tentang Sistem pendukung keputusan pengoptimalan pembagian tugas dengan kombinasi Metode Hungarian dan Permutasi dengan tujuan Untuk menerapkan aplikasi penugasan yang dapat memberikan solusi optimal lebih dari satu pilihan, jika memungkinkan, dengan jumlah tugas yang dapat berbeda dengan jumlah pengemban tugas.</p> <p>Kelebihan :</p> <p>Aplikasi penugasan dengan kombinasi metode Hungarian dan permutasi ini sudah dapat menghasilkan solusi pembagian tugas yang optimal berjumlah lebih dari satu pilihan jika memungkinkan dengan jumlah tugas tidak harus sama dengan jumlah pengemban tugas. Aplikasi yang telah dibuat juga sudah dapat menangani kasus penugasan yang melibatkan kriteria dan subkriteria secara dinamis.</p> <p>Kelemahan :</p> <p>Untuk pencarian Kriterianya masih kurang tepat dan kurang jelas</p> <p>Kesimpulan :</p> <p>Dari hasil yang telah diperoleh, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut. Aplikasi penugasan dengan kombinasi metode Hungarian dan permutasi ini sudah dapat menghasilkan solusi pembagian tugas yang optimal berjumlah lebih dari satu pilihan jika memungkinkan dengan jumlah tugas tidak harus sama dengan jumlah pengemban tugas. Aplikasi yang telah dibuat juga sudah dapat menangani kasus penugasan yang melibatkan kriteria dan subkriteria secara dinamis.</p>
---	---	--

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam

memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Penulis juga membuat keterbaruan dari penelitian terdahulu seperti sistem yang dibuat berhasil mengkombinasikan dua metode (AHP) Analytic Hierchy Process dan Hungarian sehingga bertujuan untuk menciptakan sebuah aplikasi penempatan dan penugasan Bintara Pembina Desa (Babinsa) serta dapat memberikan kemudahan bagi komandan untuk menugaskan sesuai kriteria dari metode tersebut.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam melakukan suatu penelitian, karena pada dasarnya metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian adalah usaha untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji suatu kebenaran pengetahuan dengan cara-cara ilmiah. Oleh karena itu, metode yang digunakan dalam suatu penelitian harus tepat.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode gabungan (*mix methods*), yaitu suatu langkah penelitian yang menggunakan dua bentuk pendekatan dalam penelitian, yaitu pendekatan metode kualitatif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011) *mix methods* adalah metode penelitian dengan mengkombinasikan antara dua metode penelitian sekaligus, kualitatif dan kuantitatif dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga akan diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel dan objektif.

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2007:4) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dari fenomena yang terjadi. Lebih lanjut Moleong (2007:11) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif menekankan pada data berupa kata, gambar, dan bukan angka-angka yang disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti.

Hasil dari penelitian ini hanya mendeskripsikan atau mengkonstruksikan wawancara-wawancara mendalam terhadap subjek penelitian sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pemahaman Strategi penempatan dan penugasan Bintara pembina desa.

Penelitian selanjutnya setelah melakukan dengan metode kualitatif akan dilakukan dengan metode kuantitatif untuk menemukan data-data angka perhitungan. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 7).

Berdasarkan pendekatan dan jenis data yang digunakan, penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian *Applied Research* dengan pendekatan 2 metode yakni Kuantitatif untuk mendapatkan metode Analytical Hierarchy Proses dan metode Hungarian sedangkan Kualitatif untuk mendapatkan parameter yang akan dijadikan dalam penelitian Kuantitatif.

3.2 Metode Kualitatif

Pendekatan penelitian kualitatif sering disebut dengan *naturalistic inquiry* (inkuiri alamiah). Apapun macam corak analisis data kualitatif suatu penelitian, perbuatan awal yang senyatanya dilakukan adalah membaca fenomena. Setiap data kualitatif mempunyai karakteristiknya sendiri. Data kualitatif berada secara tersirat di dalam sumber datanya. Sumber data kualitatif adalah catatan hasil observasi, transkrip interview dan dokumen-dokumen terkait berupa tulisan ataupun gambar.

Menurut Sugiyono (2018), metode kualitatif merupakan metode penelitian yang beralaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen pusat, teknik pengumpulan data dilakukan secara *triangulasi* (perpaduan), analisis data berkarakter induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan arti dari pada penyamarataan. Peneliti kualitatif tertarik untuk mengerti bagaimana orang menjelaskan pengalaman mereka, bagaimana mereka membangun dunia mereka, dan apa makna pengalaman dalam hidupnya (Merriam, 2009; Sugiyono, 2018).

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Koramil Kec. Jatirejo Kab. Mojokerto. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah strategi penempatan dan penugasan Bintara pembina desa.

3.2.2 Sampel Sumber Data

Sasaran yang dituju dalam penelitian ini yaitu beberapa Bintara Pembina Desa yang ditugaskan di Koramil Kec. Jatirejo Kab. Mojokerto. Melalui wawancara kepada para Bintara Pembina Desa sehingga dapat diketahui data-data untuk strategi penempatan dan penugasan Bintara Pembina Desa.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Langkah yang paling utama dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara dan sumber, sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara digunakan apabila peneliti ingin melakukan riset pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti, apabila peneliti ingin mengetahui perihal responden yang lebih mendalam. Menurut Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2009), wawancara merupakan pertemuan dua orang atau lebih yang bertujuan untuk saling bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, menghasilkan komunikasi dan membangun makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara semiterstruktur (*semistructure interview*). Jenis wawancara ini termasuk dalam kategori wawancara mendalam dengan tujuan untuk menemukan permasalahan dengan lebih terbuka.

b. Catatan Pengamatan

Catatan pengamatan merupakan salah satu dari teknik pengumpulan data kualitatif. Pengamatan untuk memperoleh data dalam penelitian memerlukan ketelitian untuk mendengarkan dan perhatian yang hati-hati dan terperinci pada apa yang dilihat. Catatan pengamatan pada umumnya berupa tulisan tangan.

c. Rekaman Audio

Rekaman audio ialah salah satu dari teknik pengumpulan data kualitatif. Dalam melakukan wawancara tidak jarang dibuat rekaman audio. Untuk menangkap inti pembicaraan diperlukan kejelian dan pengalaman seseorang yang melakukan wawancara. Anda dapat merekam audio wawancara sehingga dapat digunakan untuk menggali isi wawancara lebih lengkap pada saat pengolahan data dilakukan.

d. Dokumen (Data dari buku)

Mengambil data dari buku merupakan salah satu dari teknik pengumpulan data kualitatif. Dalam penelitian sering digunakan data yang berasal dari halaman tertentu dari suatu buku. Data dari halaman buku tersebut dapat digunakan dalam pengolahan data bersama data yang lainnya.

3.2.4 Analisis Data Kualitatif

Menurut Miles dan Huberman, terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul. berikut analisis data kualitatif :

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Reduksi tidak perlu diartikan sebagai kuantifikasi data.

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan dan bagan.

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan.

3.3 Metode Kuantitatif

Metode penelitian kuantitatif yang dijelaskan oleh Sugiyono (2011: 14) adalah Metode penelitian sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan perhitungan tekniksampel tertentu yang sesuai; pengumpulan data kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah Seluruh Bintara yang berada di Koramil Jatirejo Mojokerto pada tahun 2018 hingga sekarang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 16 Bintara Pembina Desa. Dari 16 Bintara Pembina Desa akan dipilih beberapa untuk ditempatkan dan ditugaskan didesa. Sampel diambil dari Bintara Pembina Desa yang menurut sesuai kriteria pembobotan sebanyak 10 Bintara Pembina Desa.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Langkah yang paling utama dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara dan sumber. Secara umum sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur menggunakan panduan wawancara yang berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan, karena wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan panduan wawancara yang disusun secara sistematis untuk pengumpulan data (Sugiyono, 2018).

b. Observasi

Teknik pengumpulan data observasi biasanya digunakan jika peneliti ingin mengetahui gejala tentang perilaku manusia, gejala alam dan jika responden yang diamati tidak terlalu besar. Dalam proses pengumpulan data dengan observasi dua hal yang penting adalah pengamatan dan ingatan. Instrumen dari teknik pengumpulan data dengan observasi ini adalah peneliti itu sendiri. Sehingga peneliti harus dibekali oleh kemampuan yang mumpuni.

3.3.3 Instrumen Penelitian

Pengumpulan data sebuah penelitian dilakukan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data penelitian, yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan Angket yang memerlukan alat bantu sebagai instrumen. Instrumen yang dimaksud antara lain yaitu smartphone, bolpoin dan buku tulis. Smartphone untuk recorder, yang digunakan untuk

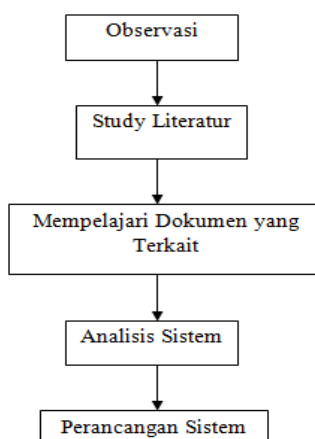
merekam suara ketika mengumpulkan data, baik menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan bolpoin dan buku digunakan sebagai alat pencatat atau menggambarkan informasi data yang didapat dari narasumber.

3.3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan yang dilakukan setelah data terkumpul dalam penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Analisis Statistik Deskriptif. Analisis Statistik Deskriptif ini digunakan apabila peneliti hanya ingin melakukan penggambaran data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku pada populasi dan sampel (Sugiyono, 2018).

3.4 Tahapan Penelitian

Kegiatan penelitian merupakan suatu proses memperoleh atau mendapatkan suatu pengetahuan atau memecahkan permasalahan yang dihadapi, yang dilakukan secara ilmiah, sistematis, dan logis. Dalam penelitian di bidang apapun, tahapan-tahapan itu pada umumnya memiliki kesamaan, walaupun ada beberapa hal yang sering terjadi pemodifikasian dalam pelaksanaannya oleh peneliti sesuai dengan kondisi dan situasi. Adapun alur langkah – langkah pengumpulan data penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Diagram Blok Tahapan Penelitian

a. Observasi

Dengan mengadakan penelitian dan menganalisa secara langsung terhadap kondisi kriteria, perilaku, pelatihan untuk penempatan Bintara Pembina Desa sehingga dapat dilihat kebutuhan aplikasi yang akan dirancang, dimana observasi ini meliputi pengamatan terhadap perangkat lunak, perangkat keras dan sebagainya. Observasi juga mencakup pencarian dan pengambilan data.

b. Study Literatur

Dalam mempelajari data manual dan referensi yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi akan digunakan dalam perencanaan dan perancangan aplikasi yang akan dibuat.

c. Interview

Interview dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap para Bintara Pembina Desa guna mendapatkan informasi serta data-data yang dibutuhkan dalam perancangan dan pembuatan system aplikasinya.

- d. Mempelajari dokumen-dokumen yang terkait, yaitu Data Bintara Pembina Desa seperti data riwayat, lokasi rumah dan data dari hasil interview yang akan dianalisis lebih lanjut.

- e. Analisis Sistem

Membuat analisa terhadap data yang sudah diperoleh dari hasil observasi yaitu menggabungkan dengan hasil *survey* dan kebijakan pemakai menjadi spesifikasi yang terstruktur dengan menggunakan pemodelan

- f. Perancangan Sistem

Perancangan Sistem dengan membuat rancangan database dan rancangan tampilan aplikasi program yang dibutuhkan.

- g. Pembahasan

Tahap ini merupakan tahap pembuatan dan pengembangan aplikasi sesuai dengan desain sistem yang di tetapkan pada tahap sebelumnya. Dalam proses ini dilakukan pembuatan tampilan system, pembuatan database, dan penyusunan coding program yang dibangun menggunakan PHP dan MYSQL.

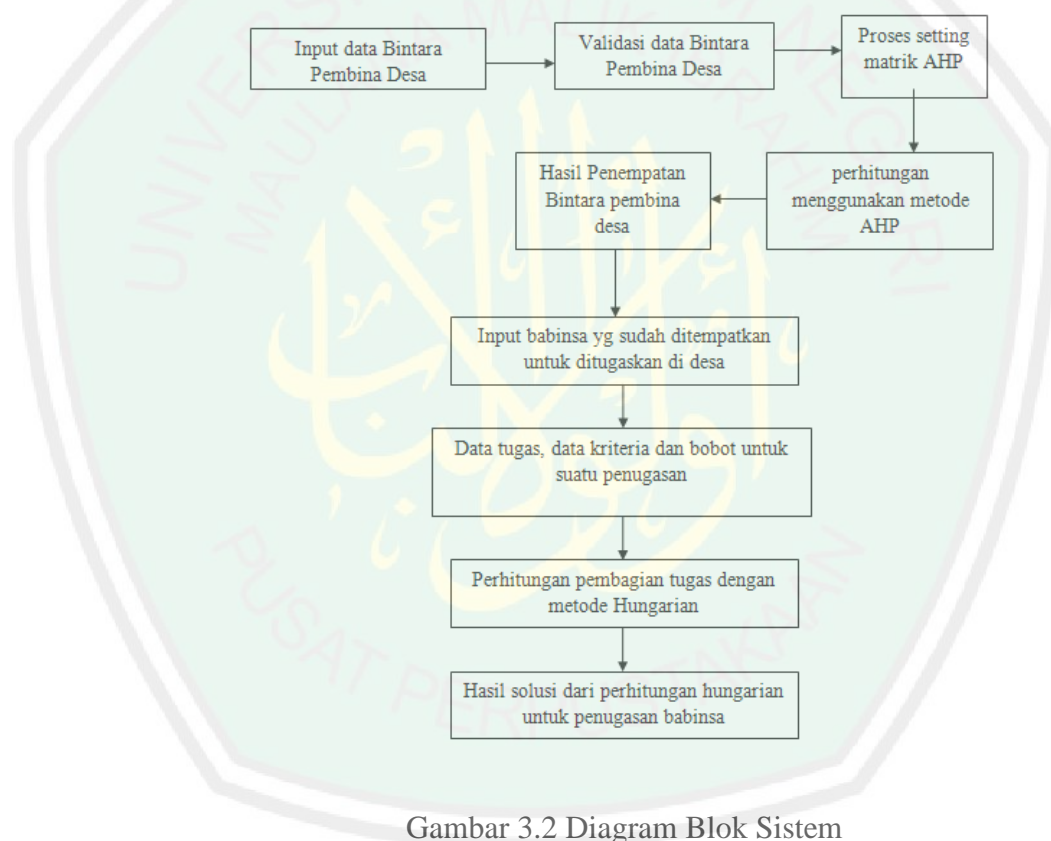
- h. Kesimpulan

Tahap akhir ini adalah kesimpulan yang berisi ringkasan pembahasan yang ada dalam tugas akhir ini.

3.5 Analisa Sistem

Sistem pengambilan keputusan Penempatan dan Penugasan Bintara Pembina Desa dirancang untuk membantu memudahkan pihak Komandan TNI-AD dalam menentukan penempatan dan penugasan bintara pembina desa yang sesuai dengan kriteria dan kemampuan masing-masing individu.

Proses pengembangan sebuah sistem memerlukan sebuah desain sistem yang terstruktur dengan baik. Tahap desain sistem tersebut akan dijelaskan pada gambar 3.2 yang menjabarkan tentang alur dalam sistem yang akan dibangun sebagai berikut :

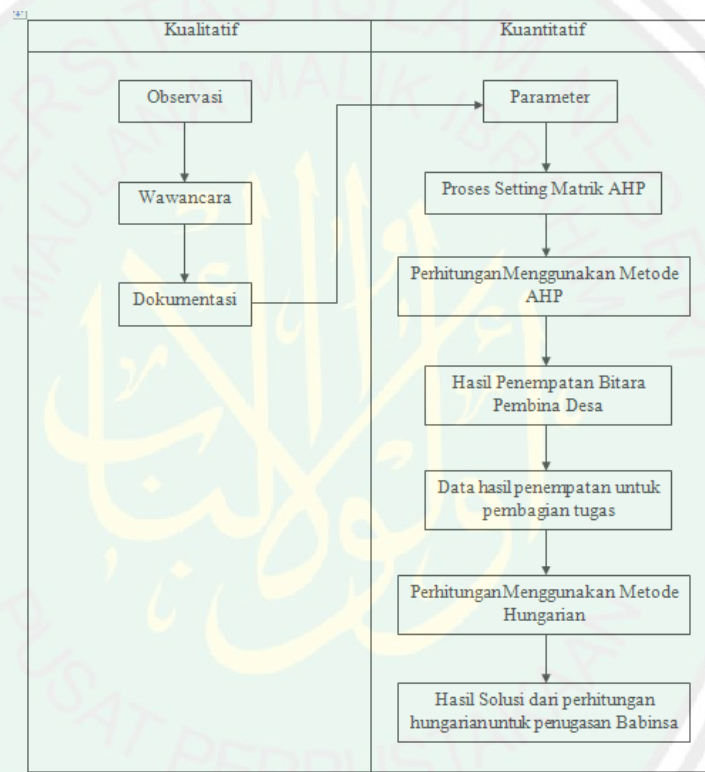


Gambar 3.2 Diagram Blok Sistem

Dari gambar Diagram blok diatas dapat dijelaskan bahwa proses yang pertama kali dilakukan adalah memasukkan data Bintara Pembina Desa kemudian akan disimpan oleh sistem ke database. Dalam penyetingan perhitungan matrik AHP ini ditentukan oleh Komandan TNI-AD yang bertugas di Koramil Jatirejo. Setelah proses penyetingan matrik, maka proses perhitungan AHP dengan input

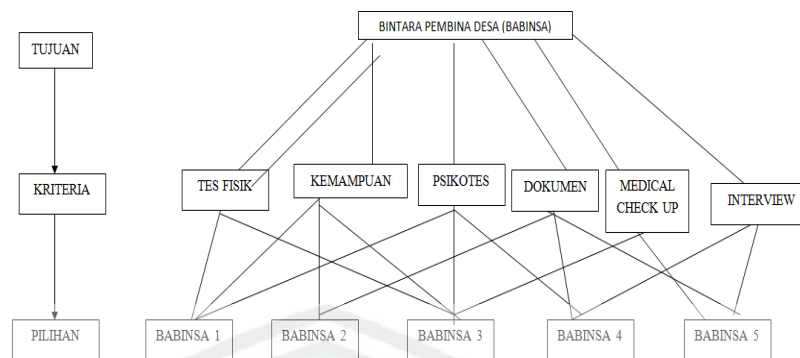
data Babinsa maka hasil akhirnya dapat dilihat, setelah mendapat hasil dari perhitungan penempatan Babinsa maka Babinsa tersebut akan dipilih dan ditugaskan didesa sesuai dengan data Babinsa, data kriteria, dan bobot untuk suatu penugasan, kemudian setelah data data telah terisi sesuai maka perhitungan penugasan dengan metode Hungarian, setelah perhitungan selesai maka bisa dilihat Hasil solusi dari perhitungan Hungarian untuk penugasan Babinsa.

3.6 Desain Penelitian



Gambar 3.3 Desain Penelitian

3.7 Penyusunan Hierarki



Gambar 3.4 Penyusunan Hierarki

3.8 Penentuan Kriteria dan Pemilihan

Perkembangan sumber daya manusia di satu pihak dimaksudkan untuk meningkatkan suatu ketrampilan atau kemampuan kerja manusia dalam melakukan berbagai macam kegiatan dalam masyarakat. Di pihak lain pembinaan sumber daya manusia berhubungan erat dengan usaha peningkatan taraf hidup, yang sering ditekankan adalah aspek pertama, yaitu peningkatan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan asumsi bahwa aspek kedua akan terpenuhi dengan sendirinya.

Kriteria yang dibuat merupakan rincian faktor yang berpengaruh pada pengambilan suatu keputusan. Dalam penempatan Bintara Pembina Desa (Babinsa) berdasarkan pengalaman maupun perilaku. Kriteria ditentukan dalam melakukan pengamatan terhadap suatu pekerjaan yang berada disuatu masyarakat. Dari pengamatan tersebut terdapat beberapa kriteria utama yang perlu diperhatikan, antara lain :

Tabel 3.1 Bobot Antar Kriteria

KRITERA	BOBOT
TES FISIK	1
KEMAMPUAN KELAKUAN	5
PSIKOTES	7
DOKUMEN	5
MEDICAL CHECK UP	3
INTERVIEW	3

Tabel bobot kriteria diatas merupakan bentuk prioritas dari kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Makna dari pemberian bobot kriteria diatas adalah sebagai berikut:

1. Hasil kemampuan Kelakuan lebih penting dari hasil tes Fisik
2. Hasil psikotes sangat penting dari nilai tes Fisik
3. Hasil kelengkapan dokumen lebih penting dari tes Fisik
4. Hasil kelengkapan dokumen sedikit lebih penting dari hasil medical checkup
5. Hasil medical check up sama penting dengan hasil interview.

Setiap kriteria diatas memiliki sub kriteria dan bobot sebagai berikut:

Tabel 3.2 Bobot Antar Sub Kriteria

SUB KRITERA	BOBOT
SANGAT KURANG	1
KURANG	2
CUKUP	3
BAIK	4
SANGAT BAIK	5

3.9 Analisis Perhitungan dengan Metode AHP

Pada tahap ini dilakukan pembuatan Matrik perbandingan antar kriteria dan memberikan bobot pada setiap kriteria yang ada. Berikut ini matrik perbandingan bobot antar kriteria.

Tabel 3.3 Bobot Antar Kriteria

Matriks Perbandingan	Fisik	Kelakuan	Psikotes	Dokumen	Medical Check Up	Interview
Fisik	1,00	5,00	7,00	5,00	3,00	3,00
Kelakuan	0,20	1,00	5,00	3,00	5,00	5,00
Psikotes	0,03	0,20	1,00	5,00	5,00	5,00
Dokumen	0,20	0,33	0,20	1,00	3,00	3,00
Medical Check up	0,33	0,20	0,20	0,33	1,00	3,00
Interview	0,33	0,20	0,20	0,33	0,33	1,00
Jumlah	2,09	6,93	13,60	14,67	17,33	20,00

Setelah ditentukan bobot masing-masing kriteria yang ada, langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan normalisasi antar bobot kriteria. Berikut ini hasil perhitungan normalisasi antar bobot kriteria. Rumus perhitungan normalisasi bobot kriteria dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Normalisasi bobot kriteria} = \text{Bobot Kriteria} * \text{Total Nilai Bobot}$$

Tabel 3.4 Tabel Nilai Normalisasi Antar Bobot Kriteria

Matriks Perbandingan	Fisik	Kelakuan	Psikotes	Dokumen	Medical Check Up	Interview	Total
Fisik	0,48	0,72	0,51	0,34	0,17	0,15	2,38
Kelakuan	0,10	0,14	0,37	0,20	0,29	0,25	1,35
Psikotes	0,01	0,03	0,07	0,34	0,29	0,25	1,00
Dokumen	0,10	0,05	0,01	0,07	0,17	0,15	0,55

Tabel 3.4 Tabel Nilai Normalisasi Antar Bobot Kriteria (Lanjutan)

Matriks Perbandingan	Fisik	Kelakuan	Psikotes	Dokumen	Medical Check Up	Interview	Total
Medical Check Up	0,16	0,03	0,01	0,02	0,06	0,15	0,43
Interview	0,16	0,03	0,01	0,02	0,02	0,05	0,29

Setelah mendapatkan hasil normalisasi bobot masing-masing kriteria, selanjutnya dilakukan perhitungan nilai prioritas setiap kriteria dengan cara berikut ini :

$$\text{Nilai Prioritas} = \text{Total Hasil Normalisasi} / \text{Jumlah Kriteria}$$

Selanjutnya dilakukan pengujian pada hasil nilai prioritas yang didapatkan dengan menghitung *Principial Eigen Value* (λ_{max}). Rumus perhitungan *Principial Eigen Value* (λ_{max}) adalah sebagai berikut:

$$\text{Principial Eigen Value} = \text{Sum} ((\text{Total Bobot Kriteria 1} * \text{Nilai Prioritas Kriteria 1}) + (\text{Total Bobot Kriteria 2} * \text{Nilai Prioritas Kriteria 2}) + (\text{Total Bobot Kriteria z} * \text{Nilai Prioritas Kriteria z}))$$

Hasil perhitungan *Principial Eigen Value* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Tabel Hasil Perhitungan *Eigen Value*

Matriks Perbandingan	Fisik	Kelakuan	Psikotes	Dokumen	Medical Check up	Intervi ew	Eigen Value
Fisik	0,40	1,98	2,77	1,98	1,19	1,19	9,51
Kelakuan	0,05	0,23	1,13	0,68	1,13	1,13	4,32
Psikotes	0,00	0,03	0,17	0,83	0,83	0,83	2,69
Dokumen	0,02	0,03	0,02	0,09	0,27	0,27	0,71

Tabel 3.5 Tabel Hasil Perhitungan *Eigen Value* (Lanjutan)

Matriks Perbandingan	Fisik	Kelakuan	Psikotes	Dokumen	Medical Check Up	Interview	Total
Medical Check Up	0,02	0,01	0,01	0,02	0,07	0,22	0,37
Interview	0,02	0,01	0,01	0,02	0,02	0,05	0,12

Langkah selanjutnya adalah menghitung rasio konsistensi setiap kriteria. Proses perhitungan rasio konsistensi dilakukan dengan cara melakukan penjumlahan nilai prioritas dengan nilai *eigen*. Berikut ini hasil perhitungan rasio konsistensi setiap kriteria.

Tabel 3.6 Tabel Hasil Perhitungan Rasio Konsistensi Setiap Kriteria

Rasio Konsistensi	Prioritas	Eigen Value	Hasil Jumlah
Fisik	0,40	9,51	9,90
Kelakuan	0,23	4,32	4,55
Psikotes	0,17	2,69	2,86
Dokumen	0,09	0,71	0,80
Medical Check up	0,07	0,37	0,44
Interview	0,05	0,12	0,17

Kemudian adalah melakukan perhitungan *Consistency Index (CI)*, dengan rumus :

$$CI = (\lambda_{\max} - n) / (n - 1)$$

Keterangan :

λ_{\max} = Nilai Eigen Value Terbesar

n = Jumlah kriteria

$$CI = ((9.51 - 6) : ((6-1)) = 3,51 : 5 = 0.70$$

Batas toleransi ketidak konsistenan ditentukan oleh nilai yang telah ditentukan *Random Consistency Index (CR)* sebagai berikut:

Tabel 3.7 Acuan Nilai Random Index

Urutan Matriks	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
(RI)	0.00	0.01	0.58	0.90	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45	1.49

yang diperoleh dengan rumus :

$$CR = CI/RI$$

Keterangan:

CR = Nilai Random Consistency Index

CI = Nilai Consistency Index

Ri = Standart Random Index dari keterangan di atas untuk menentukan tingkat konsisten di tentukan dengan nilai RI untuk seuah kriteria (N) sebanyak adalah = 1.24 . Hasil Nilai : $CR = 0.68/1.24 = 0.55 \%$. Karena hasil perhitungan tidak lebih dari 10%, maka hasil perhitungan sudah konsisten.

3.10 Perhitungan Metode Hungarian

Penelitian ini dilakukan di salah satu Koramil Jatirejo Kab. Mojokerto. Koramil Jatirejo ini mempunyai beberapa bintanga pembina desa yang cukup banyak, akan tetapi pada penelitian ini hanya mengambil 5 para bintanga pembina desa yang akan di tugaskan di beberapa desa. Data Bintang Pembina Desa yang diambil sebanyak 5 ini menurut dari penempatan pada metode Analytical Hierarcy

Process (AHP) diatas dan dari penempatan tersebut akan ditugaskan kembali menggunakan metode Hungarian, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3.8 Waktu Penyelesaian awal Bintara Pembina Desa

Nama Babinsa	Tempat Penugasan					
	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	9	15	24	19	13	12
Bahrudin	4	4	10	2	2	3
Agus siswandi	9	13	22	13	12	9
Solikin	11	14	23	12	14	11
Gianto	5	2	11	5	4	5
Saiful	12	16	21	16	15	14

Berdasarkan tabel 3.8 untuk mengetahui pengoptimalan dengan meminimumkan waktu penyelesaian penugasan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mencari nilai terkecil tiap baris

Tabel 3.9 Nilai terkecil tiap baris

Nama Babinsa	Tempat Penugasan					
	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	9	15	24	19	13	12
Bahrudin	4	4	10	2	2	3
Agus siswandi	9	13	22	13	12	10
Solikin	12	14	23	12	14	11
Gianto	5	2	11	5	4	5
Saiful	12	16	21	16	15	14

2. Mengurangi angka tiap baris dengan nilai terkecil tiap baris yang bersangkutan

Tabel 3.10 Hasil Pengurangan angka tiap baris dengan nilai terkecil

Nama Babinsa	Tempat Penugasan					
	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	0	6	15	10	4	3
Bahrudin	2	2	8	0	2	1
Agus siswandi	0	4	13	4	3	1
Solikin	1	3	12	1	3	0
Gianto	3	0	9	3	2	3
Saiful	0	4	9	4	3	2

3. Mencari Nilai terkecil tiap kolom

Tabel 3.11 Nilai terkecil tiap kolom

Nama Babinsa	Tempat Penugasan					
	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	0	6	15	10	4	3
Bahrudin	2	2	8	0	2	1
Agus siswandi	0	4	13	4	3	1
Solikin	1	3	12	1	3	0
Gianto	3	0	9	3	2	3
Saiful	0	4	9	4	3	2

4. Mengurangi angka tiap kolom dengan nilai terkecil kolom yang bersangkutan

Tabel 3.12 Hasil Pengurangan angka tiap kolom dengan nilai terkecil

Nama Babinsa	Tempat Penugasan					
	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	0	6	7	10	2	3
Bahrudin	2	2	0	0	0	1
Agus siswandi	0	4	5	4	1	1
Solikin	1	3	4	1	1	0
Gianto	3	0	1	3	0	3
Saiful	0	4	1	4	1	2

5. Menarik garis melalui 0, Vertikal maupun Horizontal sesedikit mungkin

Tabel 3.13 Hasil menarik garis Vertikal maupun Horizontal

Nama Babinsa	Tempat Penugasan					
	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	0	6	7	10	2	3
Bahrudin	2	2	0	0	0	1
Agus siswandi	0	4	5	4	1	1
Solikin	1	3	4	1	1	0
Gianto	3	0	1	3	0	3
Saiful	0	4	1	4	1	2

Dalam penarikan garis harus tepat antara jumlah penarikan antara jumlah kolom dan baris. Pada tabel 3.13 garis yang ditarik sudah optimal karna jumlah penarikan berjumlah 6 dan jumlah kolom dan baris berjumlah 6. Jika setelah menarik garis dan hasilnya belum optimal maka dilakukan Iterasi, tetapi pada perhitungan ini sudah optimal. Karena jumlah penarikan garis dan kolom sudah sama. Maka hasilnya sudah Optimal .

Jumlah Garis : 6

Jumlah Kolom : 6

Melakukan Penugasan pada sel yang bernilai 0 dengan memprioritaskan sel yang hanya memiliki 1 nilai 0 pada kolom.

Tabel 3.14 Hasil Penugasan Bintara Pembina Desa

Nama Babinsa	Tempat Penugasan					
	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	0	6	7	10	2	3
Bahrudin	2	2	0	0	0	1
Agus siswandi	0	4	5	4	1	1
Solikin	1	3	4	1	1	0
Gianto	3	0	1	3	0	3
Saiful	0	4	1	4	1	2

Hasil Penugasan Bintara Pembina Desa bahwa Agus Rifa'i di tugaskan di Desa Dinoyo dengan nilai 2, Bahrudin di tugaskan di Desa Sumengko dengan nilai 1, Agus siswandi di tugaskan di Desa Jatirejo dengan nilai 4, Solikin di tugaskan di Desa Gading dengan nilai 1, Gianto di tugaskan di Desa Jembul dengan nilai 1, Saiful di tugaskan di Desa Padangasri dengan nilai 4.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Alat Penelitian

4.1.1 Kebutuhan Perangkat keras

Dari tahap penelitian hingga tahap implementasi dalam sebuah rancangan sistem Strategi Penempatan dan Penugasan Bintara Pembina Desa menggunakan metode Analytical Hierarchy Process dan Hungarian. Process menggunakan perangkat komputer dengan spesifikasi sebagai berikut :

Tabel 4.1 Kebutuhan Perangkat keras

No	Kebutuhan Perangkat keras
1	Laptop Processor Core i3
2	Memory 2 GB
3	Mouse

Sedangkan untuk instalasi program Penempatan dan Penugasan Bintara Pembina Desa menggunakan metode Analytical Hierarchy Process dan Hungarian, memerlukan spesifikasi hardware minimum sebagai berikut :

Perangkat keras minimum untuk menjalankan program :

-Processor Pentium III 450 MHz

-Mouse, Keyboard dan Monitor

4.1.2 Kebutuhan Perangkat Lunak

Adapun untuk kebutuhan perangkat lunak mulai tahap penelitian hingga tahap implementasi dari program Penempatan dan Penugasan Bintara Pembina Desa menggunakan metode Analytical Hierarchy Process dan Hungarian, menggunakan perangkat lunak sebagai berikut :

Tabel 4.2 Kebutuhan Perangkat Lunak

No	Kebutuhan Perangkat Lunak
1	Microsoft Windows 7
2	Xampp
3	Microsoft Office 2007
4	Sublime
5	Notepad++

Perangkat lunak minimum untuk menjalankan program

- Mozilla Firefox
- Internet Explorer

4.2 Pengkodean Data Kualitatif

Tabel 4.3 Pemadatan Fakta

Transkrip Dokumen	Kode	Pemadatan Data	Interprestasi
Supriyanto : a.kondisi fisik yang tidak stabil lagi ada dua anggota saya yang kakinya patah karena kecelakaan.	1	Kondisi fisik yang kurang stabil (1a)	Masalah Fisik

<p>b.saya sendiri juga tidak memungkinkan untuk menempatkan anggota saya ke desa yang jauh dari rumah sedangkan beliau mempunyai riwayat penyakit katakan sudah parah.</p> <p>c. saya menilai dari segi sikap atau sifat kadangkala ada beberapa anggota saya yang mempunya sikap yang kurang bagus.</p> <p>d.anggota saya yang saya ketahui masih belum sepenuhnya melaksanakan ibadah sholat 5 waktu.</p> <p>e.Dari penilaian saya setiap anggota saya ada yang mempunyai kemampuan atau prestasi.</p> <p>f.Saya sudah mendapatkan berbagai karakter dari setiap anggota saya, saya mencocokkan dengan dokumen pribadi dari setiap anggota.</p>		<p>Tidak mungkin menempatkan anggota yang mempunyai riwayat penyakit yang parah (1b)</p> <p>Etika yang kurang baik (1c)</p> <p>Jarang Melaksanakan sholat 5 waktu (1d)</p> <p>Mempunyai keahlian (1e)</p> <p>Mencocokkan dengan dokumen pribadi masing-masing (1f)</p>	<p>Masalah kesehatan</p> <p>Masalah perilaku</p> <p>Masalah Agama</p> <p>Masalah bakat</p> <p>Masalah data diri</p>
<p>Imam Bakrodin :</p> <p>a.Yang pertama fisik nya bisa dibilang bagus</p> <p>b.kondisi riwayat penyakitnya.</p> <p>c.etika kesopanan</p> <p>d. Tingkat keagamaannya</p> <p>e.kemampuan yang ada pada diri nya.</p>	2	<p>Fisik yang sehat (2a)</p> <p>Riwayat penyakit (2b)</p> <p>Perilaku yang baik (2c)</p> <p>Rajin dalam hal ibadah (2d)</p> <p>Keahlian pada jiwanya (2e)</p>	<p>Masalah Fisik</p> <p>Masalah kesehatan</p> <p>Masalah Etika</p> <p>Masalah agama</p> <p>Masalah kemampuan</p>
Anton:	3		

<p>a. syarat menjadi Babinsa bisa dilihat dari suatu keadaan fisik yang tidak cacat</p> <p>b. keadaan yang sehat,</p> <p>c.perilaku juga mempengaruhi.</p> <p>d. dokumen riwayat pribadi</p>		<p>Keadaan fisik yang baik (3a)</p> <p>Kondisi sehat (3b)</p> <p>Perilaku yang baik (3c)</p> <p>Dokumen pribadi (3d)</p>	<p>Masalah fisik</p> <p>Masalah kesehatan</p> <p>Masalah etika</p> <p>Masalah data diri</p>
<p>Agus Rifa'i :</p> <p>a.Dulu waktu saya masih menjadi bamin wanwil seingat saya ya seperti Kondisi fisik yg paling penting</p> <p>b.kesehatan yang maksimal untuk bekerja</p> <p>c. kelakuan etika juga,</p> <p>d.tingkat keagamaanya juga berpengaruh</p>	4	<p>Kondisi fisik yang paling utama (4a)</p> <p>Kesehatan yang baik untuk melaksanakan tugas (4b)</p> <p>Perilaku yang baik (4c)</p> <p>Melaksanakan ibadah (4d)</p>	<p>Masalah fisik</p> <p>Masalah kesehatan</p> <p>Masalah etika</p> <p>Masalah agama</p>
<p>Budi Wasono :</p> <p>a.Seperti fisik yang tidak lemah</p> <p>b.Tidak mempunyai riwayat penyakit yang parah</p> <p>c.perilaku yang baik</p> <p>d.ibadah yang baik</p>	5	<p>Fisik yang baik(5a)</p> <p>Kondisi Kesehatan yang baik (5b)</p> <p>Perilaku baik (5c)</p> <p>Rajin ibadah (5d)</p>	<p>Masalah fisik</p> <p>Masalah kesehatan</p> <p>Masalah etika</p> <p>Masalah agama</p>
<p>Agus Siswandi :</p> <p>a.fisik yang baik</p> <p>b.kesehatan sangat berpengaruh</p> <p>c.kesopan santunan</p>	6	<p>Fisik yang sehat (6a)</p> <p>Kesehatan yang baik (6b)</p> <p>Perilaku yang baik (6c)</p>	<p>Masalah fisik</p> <p>Masalah kesehatan</p> <p>Masalah etika</p>

d.rajin ibadah		Melaksanakan ibadah (6d)	Masalah keagamaan
e.ada juga dokumen riwayat pendukung juga.		Dokumen pendukung (6e)	Masalah data diri
Sodikin: a. semisal keadan fisik yang masih kuat dari Babinsa nya b.tidak mempunyai riwayat penyakit yang terlalu parah c.perilaku yang baik.	7	Fisik yang sehat (7a) Kondisi kesehatan yang baik (7b) Etika yang baik (7c)	Masalah fisik Masalah kesehatan Masalah etika
Jainul Arifin : a.seperti keadaan kesehatan yang tidak parah b.fisik yang masih baik c.kemampuan setiap Babinsa yang akan ditempatkan didesa tersebut d. ibadahya juga.	8	Kesehatan yang baik (8a) Fisik yang baik (8b) Keahlian dari setiap Babinsa (8c) Keagamaan (8d)	Masalah kesehatan Masalah fisik Masalah kemampuan Masalah agama
Bahrudin Yuslam: a.kondisi fisik untuk ditempatkan di desa b.etika dari setiap Babinsa itu memang berbeda c.ibadahnya d.dokumen pribadi dari setiap Babinsa.	9	Fisik yang baik(9b) Perilaku yang baik(9c) Melakukan ibadah (9d) Dokumen pribadi (9e)	Masalah fisik Masalah etika Masalah agama Masalah data diri
M. Rifa'i : a. yang terpenting kondisi fisik kita baik b.kondisi kesehatan yang tidak mempunyai penyakit parah, c.tidak mempunya etika yang buruk dan pemahanan yg sempit,	10	Fisik yang baik (10a) Kesehatan yang baik (10b) Perilaku yang baik dan pemikiran yang luas (10c)	Masalah fisik Masalah kesehatan Masalah etika

d.mempunyai keahlian dari jiwa setiap Babinsa		Kemampuan dari setiap Babinsa (10d)	Masalah bakat
Agus Sunaryo: a.bisa dilihat dari riwayat penyakit yang diderita dari setiap Babinsa b.fisik nya juga apakah mampu untuk di tugaskan jauh dari koramil c.rajin ibadah d.kemampuan bakat dari setiap Babinsa	11	Kesehatan yang baik dari setiap Babinsa (11a) Fisik yang baik jika ditempatkan jauh (11b) Melaksanakan ibadah (11c) Bakat dari setiap Babinsa(11d)	Masalah kesehatan Masalah fisik Masalah agama Masalah bakat
Abdul kholik : a.setiap anggota yang pastinya mempunyai fisik yang baik b.kondisi penyakit yang tidak begitu parah c.akhlak yang baik d.rajin ibadah Karena setiap Babinsa nantinya akan hidup di masyarakat dan akan berbaur dengan masyarakat maka dari itu diperlukan yang baik untuk masyarakat.	12	a.Fisik yang baik untuk setiap anggota Babinsa (12a) b.Kesehatan yang terjaga (12b) Perilaku yang baik (12c) Melaksanakan ibadah (12d)	Masalah fisik Masalah kesehatan Masalah etika Masalah agama
Sugianto: a.Fisik yang masih kuat tidak ada kecacatan b.berperilaku yang baik saat berkomunikasi dengan semua orang c.rajin ibadah d.ada juga dokumen riwayat pendukung juga.	13	a.Fisik yang baik tidak cacat (13a) b.Berperilaku yang baik dan menjaga etika (13b) c.Melaksanakan ibadah (13c) d.Data pendukung dari setiap Babinsa (13d)	Masalah fisik Masalah etika Masalah agama Masalah data pribadi

<p>Dana Historeisa :</p> <p>a.Kriteria menjadi suatu Babinsa yang penting sehat tidak mempunyai riwayat penyakit yang parah</p> <p>b.mempunyai perilaku yang baik</p> <p>c.melaksanakan ibadah sesuai ajaran masing masing</p> <p>d.keahlian dari setiap anggota yang akan di jadikan Babinsa</p>	14	<p>Kesehatan yang baik dan tidak ada penyakit yang parah (14a)</p> <p>Etika yang baik (14b)</p> <p>Melaksanakan ibadah sesuai ajaran masing-masing (14c)</p> <p>Bakat dari setiap anggota Babinsa (14d)</p>	<p>Masalah kesehatan</p> <p>Masalah etika</p> <p>Masalah agama</p> <p>Masalah bakat</p>
<p>Syaiful Hozi :</p> <p>a.kondisi fisik kita baik</p> <p>b.kondisi kesehatan yang seimbang tidak terlalu mempunyai penyakit yang parah</p> <p>c.akhlak yang baik</p> <p>d.agama yang baik</p> <p>e.kemampuan bersosialisasi juga sangat penting.</p>	15	<p>a. Fisik yang baik (15a)</p> <p>b.Kesehatan yang baik dan terjaga (15b)</p> <p>Perilaku yang baik (15c)</p> <p>Melaksanakan ibadah (15d)</p> <p>Keahlian dari setiap Babinsa (15e)</p>	<p>a. Masalah fisik</p> <p>b.Masalah kesehatan</p> <p>c. Masalah etika</p> <p>d. Masalah ibadah</p> <p>e. Masalah bakat</p>
<p>Maddaroni :</p> <p>a.saya rasa fisik yang bagus</p> <p>b.tidak ada penyakit yang banyak atau juga penyakit yang parah</p> <p>c.perilaku pandangan untuk masyarakat yang baik</p> <p>d.kemampuan dari Babinsa itu sendiri</p>	16	<p>a.Fisik yang baik (16a)</p> <p>b.Kesehatan yang baik dan terjaga (16b)</p> <p>c.Etika terhadap masyarakat (16c)</p> <p>d. bakat dari setiap Babinsa (16d)</p>	<p>a. Masalah fisik</p> <p>b.Masalah kesehatan</p> <p>c. Masalah etika</p> <p>d. Masalah bakat</p>

Tabel 4.4 Pengumpulan Fakta Sejenis

Interprestasi	Pengumpulan fakta sejenis
Sub kategori : Fisik yang baik	
Fisik	Kondisi fisik yang kurang stabil (1a)
	Fisik yang sehat (2a)
	Keadaan fisik yang baik (3a)
	Kondisi fisik yang paling utama (4a)
	Fisik yang baik(5a)
	Fisik yang sehat (6a)
	Fisik yang sehat (7a)
	Fisik yang baik (8b)
	Fisik yang baik (9b)
	Fisik yang baik (10a)
	Fisik yang baik jika ditempatkan jauh (11b)
	Fisik yang baik untuk setiap anggota Babinsa (12a)
	Fisik yang baik tidak cacat (13a)
	Fisik yang baik (15a)
	Fisik yang baik (16a)
Sub kategori :Kesehatan yang baik	
Kesehatan	Tidak mungkin menempatkan anggota yang mempunyai riwayat penyakit yang parah (1b)
	Riwayat penyakit (2b)
	Kondisi sehat (3b)
	Kesehatan yang baik untuk melaksanakan tugas (4b)
	Kondisi Kesehatan yang baik (5b)
	Kesehatan yang baik (6b)
	Kondisi kesehatan yang baik (7b)
	Kesehatan yang baik (8a)
	Kesehatan yang baik (10b)
	Kesehatan yang baik dari setiap Babinsa (11a)
	Kesehatan yang terjaga (12b)
	Kesehatan yang baik dan tidak ada penyakit yang parah (14a)
	Kesehatan yang baik dan terjaga (15b)

	Kesehatan yang baik dan terjaga (16b)
Sub kategori : Perilaku (etika) yang baik	
Etika	Etika yang kurang baik (1c)
	Perilaku yang baik (2c)
	Perilaku yang baik (3c)
	Perilaku yang baik (4c)
	Perilaku baik (5c)
	Perilaku yang baik (6c)
	Etika yang baik (7c)
	Perilaku yang baik (9c)
	Perilaku yang baik dan pemikiran yang luas (10c)
	Perilaku yang baik (12c)
	Berperilaku yang baik dan menjaga etika (13c)
	Etika yang baik (14b)
	Perilaku yang baik (15b)
	Etika terhadap masyarakat (16c)
Sub kategori : Keagamaan	
Keagamaan	Jarang Melaksanakan sholat 5 waktu (1d)
	Rajin dalam hal ibadah (2d)
	Melaksanakan ibadah (4d)
	Rajin ibadah (5d)
	Melaksanakan ibadah (6d)
	Keagamaan (8e)
	Melakukan ibadah (9d)
	Melaksanakan ibadah (12d)
	Melaksanakan ibadah (13d)
	Melaksanakan ibadah sesuai ajaran masing-masing (14c)
	Melaksanakan ibadah (15d)
Sub kategori : Bakat (kemampuan)	
Bakat (Kemampuan)	Mempunyai keahlian (1e)
	Keahlian pada jiwanya (2e)
	Keahlian dari setiap Babinsa (8c)
	Kemampuan dari setiap Babinsa (10d)
	Bakat dari setiap Babinsa (11e)
	Bakat dari setiap anggota Babinsa (14d)

	Keahlian dari setiap Babinsa (15e)
	bakat dari setiap Babinsa (16d)
Sub kategori : Dokumen penting (Data diri)	
Dokumen penting	Mencocokkan dengan dokumen pribadi masing-masing (1f)
	Dokumen pribadi (3d)
	Dokumen pendukung (6e)
	Dokumen pribadi (9e)
	Data pendukung dari setiap Babinsa (13e)

Sub kategori : Fisik yang baik : 16

Sub kategori : Kesehatan yang baik : 14

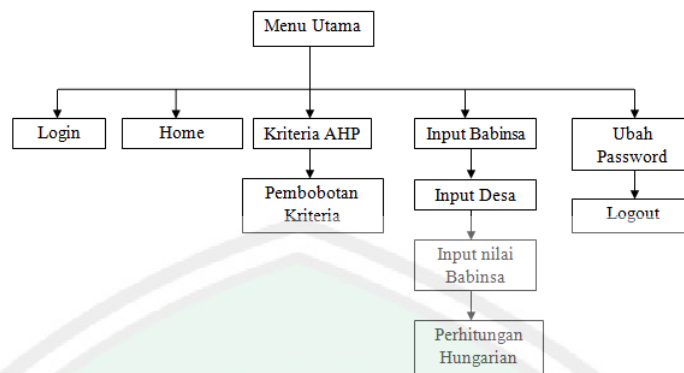
Sub kategori : Perilaku (etika) yang baik : 14

Sub kategori : Keagamaan : 11

Sub kategori : Bakat (kemampuan) : 8

Sub kategori : Dokumen penting (Data diri) : 5

4.3 Struktur Program



Gambar 4.1 Struktur Program Strategi Penempatan dan Penugasan

Berikut ini penjelasan komponen-komponen dari struktur sistem diatas, yaitu :

1. Login

Komponen menu Login ini berfungsi untuk bisa login ke halaman selanjutnya.

2. Home

Komponen ini merupakan tampilan setelah berhasil login dari aplikasi Strategi Penempatan dan Penugasan Bintara Pembina Desa (Babinsa).

3. Kriteria AHP

Komponen ini berisi data-data kriteria yang akan menjadi parameter dalam perhitungan AHP, pada komponen ini juga berfungsi untuk menambah data kriteria, mencetak, menghapus serta mengedit data kriteria.

4. Pembobotan Kriteria

Pada komponen ini berfungsi sebagai perhitungan untuk mendapatkan Kriteria AHP serta melakukan perbandingan setiap kriteria.

5. Input Babinsa

Komponen ini untuk penginputan data data Babinsa , pada komponen ini juga berfungsi untuk menambah data Babinsa, mencetak, menghapus serta mengedit data Babinsa.

6. Data Desa

Komponen ini berisi data-data penginputan data desa yang akan menjadi parameter dalam perhitungan Hungarian, pada komponen ini juga berfungsi untuk menambah data desa, mencetak, menghapus serta mengedit data desa.

7. Input nilai Babinsa

Komponen ini untuk penginputan nilai-nilai Babinsa yang nantinya akan dihitung dengan metode Hungarian, pada komponen ini juga berfungsi untuk menguiah nilai Babinsa.

8. Perhitungan Hungarian

Komponen ini merupakan sebuah komponen yang terpenting dalam program ini, Komponen ini berfungsi sebagai proses berlangsungnya perhitungan untuk penugasan dan penempatan Babinsa.

9. Ubah Password

Komponen ini berfungsi untuk pengubahan password data administrator yang berhak menggunakan program tersebut yang berupa password lama, password baru dan konfirmasi untuk password baru.

10. Logout

Komponen ini berfungsi sebagai tombol keluar.

4.4 Implementasi Antar Muka

Pada implementasi antar muka ini kegunaan form yang ada di dalam program Strategi Penempatan dan Penugasan Bintara Pembina Desa Menggunakan AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dan Hungarian beserta desain formya.

4.4.1 Form Login

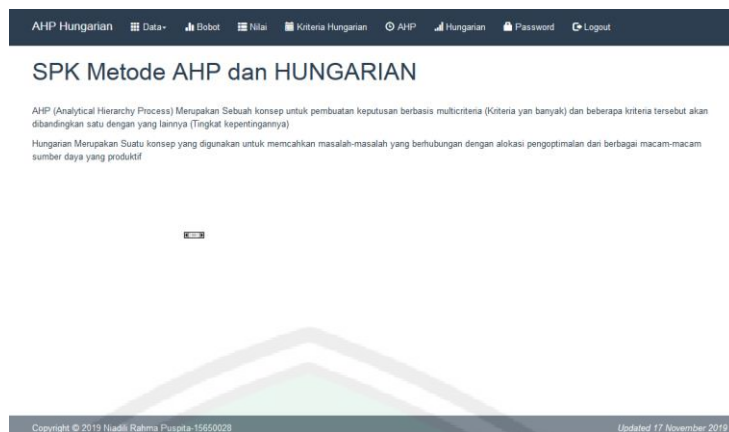
Form login ini terdapat dua inputan yang harus di isi yakni *Username* dan *Password*, jika berhasil login maka tampilan menu akan muncul secara lengkap. Namun jika gagal login maka tidak bisa masuk ke halaman utama. Adapun tampilan form login ditunjukkan pada gambar di bawah ini .



Gambar 4.2 Login admin

4.4.2 Halaman Utama

Halaman utama atau home adalah tampilan awal setelah berhasil login dan terdapat pilihan berbagai menu seperti Kriteria AHP, Bobot kriteria, data Babinsa, penilaian untuk Babinsa, serta penugasan untuk Babinsa, seperti pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.3 Halaman Utama

4.4.3 Data Babinsa

Form data Babinsa untuk melakukan proses tambah, edit, cetak, serta hapus data Babinsa. Setelah menambahkan data Babinsa maka akan muncul hasil dari penambahan tersebut beserta kode dari setiap Babinsa, seperti pada gambar 4. 4 dibawah ini.

No	Kode	Nama	Aksi
1	B01	Agus Rifa'i	[Edit] [Delete] [Print]
2	B02	Bahrudin	[Edit] [Delete] [Print]
3	B03	Agus Siswandi	[Edit] [Delete] [Print]
4	B04	Sedikin	[Edit] [Delete] [Print]
5	B05	Gianto	[Edit] [Delete] [Print]
6	B06	saiful	[Edit] [Delete] [Print]

Gambar 4. 4 Data Babinsa

4.4.4 Kriteria Babinsa

Form data kriteria untuk melakukan proses tambah, edit, cetak, dan hapus data. Pada form ini terdapat 6 kriteria yakni Fisik, Kesehatan, Etika perilaku,

Agama, keahlian dan dokumen penting yang bertujuan untuk pemilihan Babinsa yang pantas untuk ditempatkan melalui kriteria AHP tersebut. Adapun tampilan form data kriteria Babinsa seperti yang ditunjukkan pada gambar 4. 5

Kode	Nama Kriteria	Aksi
C01	Fisik	
C02	kesehatan	
C03	Etika(Perilaku)	
C04	Tingkat keagamaan	
C05	Keahlian(Bakat)	
C06	Dokumen Pendukung	

Gambar 4.5 Kriteria Babinsa

4.4.5 Perbandingan Kriteria

Form penilaian matriks kriteria berfungsi sebagai tempat melakukan proses AHP pada tahapan pencarian kriteria untuk penempatan Babinsa. Pada form tersebut user memberikan penilaian dengan cara menginputkan nilai perbandingan pada matriks dengan perbandingan nilai kriteria tersebut. Dalam perbandingan pada gambar 4.6 kita bisa melihat setiap kriteria akan dibandingkan dengan semua kriteria (termasuk kriteria itu sendiri) semisal perbandingan nilai kriteria C01(Fisik) yang kiri dengan kriteria C04 (Tingkat Keeagamaan) yang atas adalah 3. Sebaliknya $C04 \rightarrow C01 = 1/33$ (0.33) Begitu juga nilai antara $C03 - C06 = 2$ adalah $1/\text{nilai } C06 - C03 = 0.5$. Perbandingan nilai antar kriteria yang sama harus 1. Berdasarkan aturan pada AHP kita hanya perlu memberikan nilai di cell yang berwarna merah saja, untu yang berwarna hitam akan otomatis kebalikan dari cell

yang berwarna merah tadi, dan pada cell yang berwarna hijau otomatis bernilai 1. Adapun tampilan dari form penilaian matriks kriteria seperti ditunjukkan pada gambar 4.6 dibawah ini.

Matriks Perbandingan							
Kode	Nama	C01	C02	C03	C04	C05	C06
C01	Fisik	1	2	2	3	2	2
C02	kesehatan	0.5	1	3	2	2	2
C03	Etika(Penilaku)	0.5	0.333	1	2	3	2
C04	Tingkat keagamaan	0.333	0.5	0.5	1	3	2
C05	Keahlian(Bakat)	0.5	0.5	0.333	0.333	1	2
C06	Dokumen Pendukung	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	1
Total		3.333	4.833	7.333	8.833	11.5	11

Gambar 4.6 Perbandingan kriteria

4.4.6 Normalisasi Bobot Kriteria Babinsa

Setelah melakukan perbandingan kriteria seperti pada gambar 4.6 maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan normalisasi antar bobot kriteria yang mana menormalisasikan bobot kriteria = Bobot kriteria * total nilai bobot. Semisal normalisasi kriteria pada kode C01 mendapatkan nilai 0.3 Karena $1.00 : 3.333$ hasilnya 0.3. Pada fisik mendapatkan nilai 1 dan pada total keseluruhan C01 mendapatkan nilai 3.333.

Pada Ordo matriks terdapat sampai 15 dan pada Ratio index terdapat 15 juga karena mengikuti ordo matriksnya, pada konsistensi indek pada angka 6 karena kriteria yang dibuat Cuma 6 dan pada standart Ratio Index dari keterangan pada gambar 4.7 menentukan tingkat konsistensi ditentukan dengan nilai RI untuk kriteria sebanyak 1.24. dan untuk nilai Konsistensi Rasio sebanyak 0.085. karena hasil perhitungan tidak lebih dari 100% maka hasil perhitungannya sudah konsisten.

Konsistensi								
Kode	C01	C02	C03	C04	C05	C06	Prioritas	Consistency Measure
C01	0.3	0.414	0.273	0.34	0.174	0.182	0.28	6.627
C02	0.15	0.207	0.409	0.226	0.174	0.182	0.225	6.79
C03	0.15	0.069	0.136	0.226	0.261	0.182	0.171	6.649
C04	0.1	0.103	0.068	0.113	0.261	0.182	0.138	6.545
C05	0.15	0.103	0.045	0.038	0.087	0.182	0.101	6.216
C06	0.15	0.103	0.068	0.057	0.043	0.091	0.085	6.352

Ordo matriks	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Ratio index	0	0	0.58	0.9	1.12	1.24	1.32	1.41	1.46	1.49	1.51	1.48	1.56	1.57	1.59

Consistency Index: 0.106
Ratio Index: 1.24
Consistency Ratio: 0.085 (Konsisten)

Gambar 4.7 Normalisasi Bobot

4.4.7 Memasukkan Nilai babinsa dan melakukan normalisasi

Form kriteria nilai Babinsa yang nantinya akan di hitung perbandingannya untuk mendapatkan suatu peringkat, pada penilaian kriteria hanya diisi oleh komandan dan dibantu dengan pegawai TU. Form masukan nilai kriteria ini dapat dilihat pada gambar 4.7.

Data Nilai							
Kode	Nama	Fisik	kesehatan	Etika(Perilaku)	Tingkat keagamaan	Keahlian(Bakat)	Dokumen Pendukung
B01	Agus Rifa'i	8	6	5	5	6	7
B02	Bahrudin	8	7	5	6	7	5
B03	Agus Siswandi	7	6	5	5	3	6
B04	Sodikin	9	7	5	5	7	7
B05	Gianto	5	5	6	6	5	5
B06	saiful	8	7	5	5	5	6

Normalisasi						
Kode	Fisik	kesehatan	Etika(Perilaku)	Tingkat keagamaan	Keahlian(Bakat)	Dokumen Pendukung
B01	0.8889	0.8571	0.8333	0.8333	0.8571	1
B02	0.8889	1	0.8333	1	1	0.7143
B03	0.7778	0.8571	0.8333	0.8333	0.4286	0.8571
B04	1	1	0.8333	0.8333	1	1
B05	0.5556	0.7143	1	1	0.7143	0.7143
B06	0.8889	1	0.8333	0.8333	0.7143	0.8571

Gambar 4.8 pembobotan kriteria Babinsa

4.4.8 Perangkingan Kriteria Babinsa

Pada form ini terdapat nilai hasil pembobotan Babinsa dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh komandan dan terdapat hasil perangkingan dari setiap Babinsa. Untuk Perangkingan tersebut yang mendapatkan nilai terbesar didapat oleh B04 Sodikin dengan mendapatkan nilai 0.9486, B02 Bahrudin mendapatkan nilai 0.916, B06 Saiful mendapatkan nilai 0.8764, B01 Agus Rifa'i mendapatkan nilai 0.8709 . B03 Agus Siswandi mendapatkan nilai 0.7843 dan B05 Gianto mendapatkan nilai 0.758.

Terbobot						
Kode	Fisik (0.2803)	kesehatan (0.2247)	Etika(Perilaku) (0.1707)	Tingkat keagamaan (0.1379)	Keahlian(Bakat) (0.1009)	Dokumen Pendukung (0.0854)
B01	0.2492	0.1926	0.1423	0.1149	0.0865	0.0854
B02	0.2492	0.2247	0.1423	0.1379	0.1009	0.061
B03	0.218	0.1926	0.1423	0.1149	0.0432	0.0732
B04	0.2803	0.2247	0.1423	0.1149	0.1009	0.0854
B05	0.1557	0.1605	0.1707	0.1379	0.0721	0.061
B06	0.2492	0.2247	0.1423	0.1149	0.0721	0.0732

Perangkingan			
Rank	Kode	Nama	Total
1	B04	Sodikin	0.9486
2	B02	Bahrudin	0.916
3	B06	saiful	0.8764
4	B01	Agus Rifa'i	0.8709
5	B03	Agus Siswandi	0.7843
6	B05	Gianto	0.758

Gambar 4.9 Perangkingan Babinsa

4.4.9 Data wilayah

Pada Form data wilayah terdapat 6 wilayah yang akan di gunakan untuk menugaskan Babinsa antara lain gading, sumengko, dinoyo, padangasri, jembul jatirejo, Pada form wilayah ini juga bisa di tambah, edit dan juga hapus jika terjadi kesalahan saat melakukan input data wilayah.

No	Kode	Nama	Aksi
1	P01	Gading	
2	P02	Jatirejo	
3	P03	Jembul	
4	P04	Padangasri	
5	P05	Dinoyo	
6	P06	Sumengko	

Gambar 4.10 Data wilayah

4.4.10 Penilaian Kriteria Hungarian

Pada form ini, admin memberi penilaian terhadap Babinsa menurut data kriteria dari wilayah tempat penugasan, jara tempat penugasan, adat did desa, desa yang banyak pondok pesantren, pendidikan anak sekolah di desa, dan usia kelayakan babinsa. Adapun nilai hasilnya seperti pada gambar 4.11 dibawah ini.

Kode	Nama	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko	Aksi
B01	Agus Rifa'i	9	7	7	10	9	9	
B02	Bahrudin	8	9	6	9	9	7	
B03	Agus Siswandi	12	8	9	11	11	10	
B04	Sodikin	8	7	9	9	11	9	
B05	Gianto	11	8	7	10	11	11	
B06	saiful	11	8	9	10	11	10	

Gambar 4.11 Nilai kriteria Hungarian

Jika terjadi kesalahan saat input nilai Babinsa maka pada form penilaian kriteria Hungarian bisa diubah kembali, seperti pada gambar 4.12 dibawah ini.

Gading

Jatirejo

Jembul

Padangasri

Dinoyo

Sumengko

[Simpan](#) [Kembali](#)

Copyright © 2019 Niadli Rahma Puspa-15650028

Gambar 4.12 Edit nilai kriteria Hungarian

4.4.11 Penempatan dan penugasan

Form Penempatan dan penugasan ini berisi tentang hasil akhir dari perhitungan dari Hungarian yang didapatkan dari kriteria AHP dan Kriteria Hungarian. Pada perhitungan Hungarian yang pertama dilakukan adalah mencari nilai terkecil tiap baris serta mengurangi angka tiap baris dengan nilai terkecil tiap baris yang bersangkutan Seperti pada gambar 4.13 dibawah ini.

Hungarian

Tempat Penugasan								
Kode	Nama	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko	Min
B01	Agus Rifa'i	9	7	7	10	9	9	7
B02	Bahrudin	8	9	6	9	9	7	6
B03	Agus Siswandi	12	8	9	11	11	10	8
B04	Sodikin	8	7	9	9	11	9	7
B05	Gianto	11	8	7	10	11	11	7
B06	saiful	11	8	9	10	11	10	8

Pengurangan Baris						
Kode	P01	P02	P03	P04	P05	P06
B01	2	0	0	3	2	2
B02	2	3	0	3	3	1
B03	4	0	1	3	3	2
B04	1	0	2	2	4	2
B05	4	1	0	3	4	4
B06	3	0	1	2	3	2

Gambar 4.13 Nilai pengurangan baris

Setelah mengurangi nilai baris yang bersangkutan maka akan dilakukan pencarian nilai kolom yang terkecil dan menguranginya dengan nilai kolom yang bersangkutan seperti pada gambar dibawah ini.

Min Kolom						
Kode	P01	P02	P03	P04	P05	P06
B01	2	0	0	3	2	2
B02	2	3	0	3	3	1
B03	4	0	1	3	3	2
B04	1	0	2	2	4	2
B05	4	1	0	3	4	4
B06	3	0	1	2	3	2
Min	1	0	0	2	2	1

Pengurangan Kolom						
Kode	P01	P02	P03	P04	P05	P06
B01	1	0	0	1	0	1
B02	1	3	0	1	1	0
B03	3	0	1	1	1	1
B04	0	0	2	0	2	1
B05	3	1	0	1	2	3
B06	2	0	1	0	1	1

Gambar 4.14 Nilai pengurangan kolom

Setelah perhitungan semua terpenuhi maka bisa melihat hasil semua percobaan Penempatan dan Penugasan Bintara Pembina Desa dengan melihat kode Babinsa dan nama Babinsa.

Hasil Percobaan Baris						
Percobaan Agus Rifa'i						
Kode	P01	P02	P03	P04	P05	P06
B01	1	0	0	1	0	1
B02	1	3	0	1	1	0
B03	3	0	1	1	1	1
B04	0	0	2	0	2	1
B05	3	1	0	1	2	3
B06	2	0	1	0	1	1

Percobaan Bahrudin						
Kode	P01	P02	P03	P04	P05	P06
B01	1	0	0	1	0	1
B02	1	3	0	1	1	0
B03	3	0	1	1	1	1
B04	0	0	2	0	2	1
B05	3	1	0	1	2	3
B06	2	0	1	0	1	1

Gambar 4.15 Hasil percobaan garis 1 dan 2

Percobaan Agus Siswandi						
Kode	P01	P02	P03	P04	P05	P06
B01	1	0	0	1	0	1
B02	1	3	0	1	1	0
B03	3	0	1	1	1	1
B04	0	0	2	0	2	1
B05	3	1	0	1	2	3
B06	2	0	1	0	1	1

Percobaan Sodikin						
Kode	P01	P02	P03	P04	P05	P06
B01	1	0	0	1	0	1
B02	1	3	0	1	1	0
B03	3	0	1	1	1	1
B04	0	0	2	0	2	1
B05	3	1	0	1	2	3
B06	2	0	1	0	1	1

Gambar 4.16 Hasil percobaan garis 3 dan 4

Percobaan Gianto						
Kode	P01	P02	P03	P04	P05	P06
B01	1	0	0	1	0	1
B02	1	3	0	1	1	0
B03	3	0	1	1	1	1
B04	0	0	2	0	2	1
B05	3	1	0	1	2	3
B06	2	0	1	0	1	1

Percobaan saiful						
Kode	P01	P02	P03	P04	P05	P06
B01	1	0	0	1	0	1
B02	1	3	0	1	1	0
B03	3	0	1	1	1	1
B04	0	0	2	0	2	1
B05	3	1	0	1	2	3
B06	2	0	1	0	1	1

Gambar 4.17 Hasil percobaan garis 5 dan 6

Setelah melakukan percobaan diatas yang dimulai dengan garis terlebih dahulu, maka akan dilakukan percobaan yang dimulai dengan kolom. Seperti pada gambar dibawah ini.

Hasil Percobaan Kolom						
Percobaan Gading						
Kode	P01	P02	P03	P04	P05	P06
B01	1	0	0	1	0	1
B02	1	3	0	1	1	0
B03	3	0	1	1	1	1
B04	0	0	2	0	2	1
B05	3	1	0	1	2	3
B06	2	0	1	0	1	1

Percobaan Jatirejo						
Kode	P01	P02	P03	P04	P05	P06
B01	1	0	0	1	0	1
B02	1	3	0	1	1	0
B03	3	0	1	1	1	1
B04	0	0	2	0	2	1
B05	3	1	0	1	2	3
B06	2	0	1	0	1	1

Gambar 4.18 Hasil percobaan kolom 1 dan 2

Percobaan Jembul						
Kode	P01	P02	P03	P04	P05	P06
B01	1	0	0	1	0	1
B02	1	3	0	1	1	0
B03	3	0	1	1	1	1
B04	0	0	2	0	2	1
B05	3	1	0	1	2	3
B06	2	0	1	0	1	1

Percobaan Padangasri						
Kode	P01	P02	P03	P04	P05	P06
B01	1	0	0	1	0	1
B02	1	3	0	1	1	0
B03	3	0	1	1	1	1
B04	0	0	2	0	2	1
B05	3	1	0	1	2	3
B06	2	0	1	0	1	1

Gambar 4.19 Hasil percobaan kolom 3 dan 4

Percobaan Dinoyo						
Kode	P01	P02	P03	P04	P05	P06
B01	1	0	0	1	0	1
B02	1	3	0	1	1	0
B03	3	0	1	1	1	1
B04	0	0	2	0	2	1
B05	3	1	0	1	2	3
B06	2	0	1	0	1	1

Percobaan Sumengko						
Kode	P01	P02	P03	P04	P05	P06
B01	1	0	0	1	0	1
B02	1	3	0	1	1	0
B03	3	0	1	1	1	1
B04	0	0	2	0	2	1
B05	3	1	0	1	2	3
B06	2	0	1	0	1	1

Gambar 4.20 Hasil percobaan kolom 5 dan 6

Setelah melakukan percobaan sebanyak 12 kali yang dimulai dari baris kemudian kolom. Maka dari percobaan tersebut perlu di compile agar mengetahui Babinsa mana yang banyak menempati desa yang akan ditugaskan pada percobaan tersebut. Adapun hasil compile seperti pada gambar 4.20.

Compile						
Kode	P01	P02	P03	P04	P05	P06
B01	6	0	0	4	0	2
B02	2	0	0	6	4	0
B03	0	0	8	0	3	1
B04	0	0	1	0	0	9
B05	0	12	0	0	0	0
B06	4	0	3	0	5	0

Hasil		
Kode	Nama	Penugasan
B05	Gianto	Jatirejo
B04	Sodikin	Sumengko
B03	Agus Siswandi	Jembul
B01	Agus Rifa'i	Gading
B02	Bahrudin	Padangasri
B06	saiful	Dinoyo

Gambar 4.21 Hasil Perulangan 12 kali

4.5 Pengujian Sistem

Pada pembahasan hasil penelitian ini, Strategi penempeten dan penugasan bintara pembina desa berdasarkan metode Analytical hierarchy process dan Hungarian ini dicoba dengan menginputkan calon Babinsa, kemudian akan di

tugaskan di desa yang sesuai dengan kriteriannya. Dengan tujuan apakah program strategi penempatan dan penugasan bintara pembina desa berdasarkan metode Analytical hierarchy process dan Hungarian ini sudah bisa menentukan kelayakan penempatan dan penugasan sesuai atau tidaknya seorang Babinsa dengan memperhatikan hasil peringkat dalam perhitungan menggunakan metode Analytical hierarchy process, setelah mendapatkan nilai kriteria dari metode Analytical hierarchy process maka akan dilakukan perhitungan dengan Hungarian.

Proses pembobotan dimulai dengan proses penilaian oleh komandan (admin). Setelah mendapatkan nilai dari komandan penulis akan menyekalakan setiap nilai yang diberi oleh komandan dengan Skla 10 . Nilai kriteria yang dimasukkan oleh admin tersebut akan dirubah menjadi matriks perbandingan. Bobot kriteria yang dihasilkan tidak selalu konsisten. Namun, untuk membuktikannya perlu di lakukan uji coba.

Uji coba dilakukan dengan melakukan variasi penilaian kriteria termasuk 2 rekomendasi yakni penilaian dari Komandan dan Pegawai TU. Data yang digunakan pada pengujian sistem strategi penempatan dan penugasan Babinsa dilakukan pada Babinsa di Koramil Jatirejo Mojokerto .

Seleksi disesuaikan dengan kebutuhan sistem, yakni 6 kriteria dengan 6 Babinsa, adapun penilaian dari komandan dan pegawai TU yang belum di skalakan 10 seperti pada Tabel 4.3.

Tabel 4.5. Hasil penilaian Komandan dan Pegawai TU

No	Nama	Nilai masukan Kriteria	Sumber Penilaian
----	------	------------------------	------------------

		Fisik	Kesehatan	Etika	Agama	Bakat	Dokumen	
1	Agus Rifa'i	9	6	5	5	6	7	Komandan
2	Bahrudin	8	7	5	6	6	7	Komandan
3	Agus Siswandi	7	6	5	5	3	6	Pegawai TU
4	Sodikin	9	7	5	5	7	7	Pegawai TU
5	Gianto	5	5	6	6	3	5	Komandan
6	Saiful	8	7	5	5	3	6	Pegawai TU

Adapun penilaian kriteria Hungarian dimulai dari mencari nilai kriteria dari masing masing kriteria seperti mencari nilai Wilayah tempat Penugasan, Jarak tempat penugasan, Adat di desa, desa yang dominan pondok pesantren dan pendidikan anak sekolah di desa dan yang terakhir usia kelayakan babinsa. Untuk mendapatkan nilainya maka diperlukan pencarian nilai secara per-kriteria. Untuk mengconvert nilai tersebut maka perlu mencari nilai terkecil dan nilai terbesar kemudian selisih antara kedua nilai tersebut kemudian akan di skalakan 10. Setelah mencari nilai terkecil dan terbesar maka diperoleh nilai rentang (nilai hasil penjumlahan dari nilai terkecil, nilai terbesar, selisih dan skala) untuk mencari nilai rentang menggunakan rumus **Selisih/Skala - 1** Seperti pada Tabel 4.6 pencarian nilai kriteria pada wilayah. Setelah semua sudah di skala kan 10 maka bisa mencari nilai yang sudah di convert semila di wilayah Gading nilai semula 5 setelah di convert hasilnya tetap 5 karena skala 5 nilainya juga 5, terus pada Jatirejo nilai awalnya 4 setelah di skala kan berubah menjadi 3 .

Tabel 4.6 Nilai kriteria pada wilayah tempat penugasan

Nilai Terkecil	3
----------------	---

Nilai Terbesar	8
Selisih	5
Skala	10
Rentang	0,555556

Wilayah	Nilai wilayah	Convert
Gading	5	5
Jatirejo	4	3
Jembul	3	1
Padangasri	3	1
Dinoyo	8	10
Sumengko	6	7

Skala	
1	3
2	3,555556
3	4,111111
4	4,666667
5	5,222222
6	5,777778
7	6,333333
8	6,888889
9	7,444444
10	8

Setelah pencarian kriteria wilayah sudah di dapatkan maka penulis mencari kriteria Adat di desa Penugasan. Untuk mengconvert nilai tersebut maka perlu mencari nilai terkecil dan nilai terbesar kemudian selisih antara kedua nilai tersebut kemudian akan di skalakan 10. Seperti pada Tabel 4.7 pencarian nilai kriteria pada wilayah. Setelah semua sudah di skala kan 10 maka bisa mencari nilai yang sudah di convert, semula di wilayah Jembul mendapatkan nilai terkecil sebanyak 4 setelah di convert menjadi 1 dan semula nilai pada desa sumengko sebanyak 9 tetapi setelah di convert mendapatkan nilai 10. Seperti yang di tunjukkan pada tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7 Nilai kriteria pada Adat Desa tempat penugasan

terkecil sebanyak 3 setelah di convert menjadi 1 dan semula nilai pada desa Padangasri sebanyak 7 tetapi setelah di convert mendapatkan nilai 10. Seperti yang di tunjukkan pada tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8 Nilai kriteria pada Desa yan banyak Pondok Pesantren

Nilai Terkecil	3				
Nilai Terbesar	7				
Selisih	4				
Skala	10				
Rentang	0,4444444444				
Desa yang banyak Ponpes	Nilai	Convert	Skala		
Gading	5	6	1		3
Jatirejo	3	1	2		3,4444444
Jembul	0	0	3		3,888889
Padangasri	7	10	4		4,333333
Dinoyo	6	8	5		4,777778
Sumengko	5	6	6		5,222222
			7		5,666667
			8		6,111111
			9		6,555556
			10		7

Setelah pencarian kriteria pada Desa yang banyak Pondok Pesantren sudah di dapatkan maka penulis mencari kriteria pada Desa yang banyak anak sekolah atau Pendidikan terbanyak di desa tersebut. Untuk mengconvert nilai tersebut maka perlu mencari nilai terkecil dan nilai terbesar kemudian selisih antara kedua nilai tersebut kemudian akan di skalakan 10. Seperti pada Tabel 4.9 pencarian nilai kriteria pada pendidikan anak sekolah di desa tersebut. Setelah semua sudah di skala kan 10 maka bisa mencari nilai yang sudah di convert, di desa tersebut yang mendapatkan nilai terkecil yakni Jembul dan yang terbesar ada pada desa dinoyo, semula di Jembul mendapatkan nilai terkecil sebanyak 3 setelah di convert menjadi

1 dan semula nilai pada desa dinoyo sebanyak 9 tetapi setelah di convert mendapatkan nilai 10. Seperti yang di tunjukkan pada tabel 4.9 di bawah ini

Tabel 4.9 Nilai kriteria pada Pendidikan anak sekolah di desa

Nilai Terkecil	3			
Nilai Terbesar	9			
Selisih	6			
Skala	10			
Rentang	0,66666666			
g	7			

Pendidikan anak sekolah di desanya	Nilai	Convert	Skala	
Gading	7	7	1	3
Jatirejo	6	6	2	3,666667
Jembul	3	1	3	4,333333
Padangarsi	6	6	4	5
Dinoyo	9	10	5	5,666666
Sumengko	7	7	6	6,333333
			7	7
			8	7,666666
			9	8,333333
			10	9

Setelah pencarian kriteria pada Desa yang banyak pendidikan anak sekolah sudah di dapatkan maka penulis mencari kriteria Usia kelayakan babinsa yang akan di tuaskan di desa tersebut. Untuk mengconvert nilai tersebut maka perlu mencari nilai terkecil dan nilai terbesar kemudian selisih antara kedua nilai tersebut kemudian akan di skalakan 10. Setelah mencari nilai terkecil dan terbesar maka diperoleh nilai rentang (nilai hasil penjumlahan dari nilai terkecil, nilai terbesar,

selisih dan skala) Seperti pada Tabel 4.10 pencarian nilai kriteria pada usia kelayakan babinsa untuk ditugaskan di desa. Setelah semua sudah di skala kan 10 maka bisa mencari nilai yang sudah di convert, di desa tersebut yang mendapatkan nilai terkecil yakni sumengko dan gading dan yang terbesar ada pada desa Jembul,

Nilai Terkecil	5		
Nilai Terbesar	9		
Selisih	4		
Skala	10		
Rentang	0,444444		

Usia kelayakan babina	Nilai	Convert	Skala
Gading	5	1	5
Jatirejo	6	4	5,444444
Jembul	9	10	5,888889
Padangasri	7	6	6,333333
Dinoyo	6	5	6,777778
Sumengko	5	1	7,222222
			7,666667
			8,111111
			8,555556
			9

semula di sumengko dan gading mendapatkan nilai terkecil sebanyak 5 setelah di convert menjadi 1 dan semula nilai pada desa Jembul sebanyak 9 tetapi setelah di convert mendapatkan nilai 10. Seperti yang di tunjukkan pada tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.10 Usia kelayakan babinsa

Setelah kriteria untuk mencari wilayah tempat penugasan, Jarak tempat penugasan, Adat di desa penugasan, desa yang banyak pondok pesantren pendidikan anak sekolah di desa serta usia kelayakan babinsa sudah terpenuhi penilaian kriterianya maka akan dilakukan lagi penilaian dengan kriteria jarak

Padangasri	19	7	5	15,66667
Dinoyo	13	3	6	17,33333
Sumengko	12	3	7	19
			8	20,66667
			9	22,33333
			10	24

Setelah melakukan perhitungan Babinsa 1 maka bisa dilanjutkan untuk perhitungan babinsa 2 . Untuk mengconvert nilai tersebut maka perlu mencari nilai terkecil dan nilai terbesar kemudian selisih antara kedua nilai tersebut kemudian akan di skalakan 10. Setelah mencari nilai terkecil dan terbesar maka diperoleh nilai rentang (nilai hasil penjumlahan dari nilai terkecil, nilai terbesar, selisih dan skala). Untuk mencari nilai rentang menggunakan rumus **Selisih/Skala - 1** . Perhitungan jarak babinsa 2 Bahrudin pada Tabel 4.12. Setelah semua sudah di skala kan 10 maka bisa mencari nilai yang sudah di convert semula jarak ke Gading 4 setelah di convert hasilnya 4 karena pada skala angka 4 menghasilkan skala 4 , Pada Jatirejo awal jarak semula mendapatkan angka 4 setelah di convert mendapatkan nilai 4, Jembul nilai semula 10 setelah di convert menjadi 4, Padangasri semula mendapatkan nilai 2 setelah di convert menjadi 1, dinoyo awal jarak mendapatkan nilai 2 setelah di convert menjadi 1 dan sumengko awal jarak 3 setelah di convert menjadi 3.

Tabel 4.12 Jarak babinsa 2

Nilai Terkecil	2				
Nilai Terbesar	10				
Selisih	8				
Skala	10				
Rentang	0,88888889				
Bahrudin	Jarak	Nilai	Convert	Skala	
	Gading	4	4	1	2
	Jatirejo	4	4	2	2,888889
	Jembul	10	4	3	3,777778

Padangasri	2	1	4	4,666667
Dinoyo	2	1	5	5,555556
Sumengko	3	3	6	6,444444
			7	7,333333
			8	8,222222
			9	9,111111
			10	10

Untuk mengconvert nilai tersebut maka perlu mencari nilai terkecil dan nilai terbesar kemudian selisih antara kedua nilai tersebut kemudian akan di skalakan 10. Setelah mencari nilai terkecil dan terbesar maka diperoleh nilai rentang (nilai hasil penjumlahan dari nilai terkecil, nilai terbesar, selisih dan skala). untuk mencari nilai rentang menggunakan rumus **Selisih/Skala - 1** . Perhitungan jarak babinsa 3 Agus siswandi pada Tabel 4.13. Setelah semua sudah di skala kan 10 maka bisa mencari nilai yang sudah di convert semula jarak ke Gading 9 setelah di convert hasilnya 1 karena pada skala angka 4 menghasilkan skala 1 , Pada Jatirejo awal jarak semula mendapatkan angka 13 setelah di convert mendapatkan nilai 4, Jembul nilai semula 22 setelah di convert menjadi 10, Padangasri semula mendapatkan nilai 13 setelah di convert menjadi 4, dinoyo awal jarak mendapatkan nilai 12 setelah di convert menjadi 3 dan sumengko awal jarak 9 setelah di convert menjadi 1.

Tabel 4.13 Jarak babinsa 3

Nilai Terkecil	9				
Nilai Terbesar	22				
Selisih	13				
Skala	10				
Rentang	1,444444444				
Agus Siswandi	Jarak	Nilai	Convert	Skala	
	Gading	9	1	1	9
	Jatirejo	13	4	2	10,44444
	Jembul	22	10	3	11,88889
	Padangasri	13	4	4	13,33333

Dinoyo	12	3	5	14,77778
Sumengko	9	1	6	16,22222
			7	17,66667
			8	19,11111
			9	20,55556
			10	22

Setelah melakukan perhitungan Babinsa 3 maka bisa dilanjutkan untuk perhitungan babinsa 4 . Untuk mengconvert nilai tersebut maka perlu mencari nilai terkecil dan nilai terbesar kemudian selisih antara kedua nilai tersebut kemudian akan di skalakan 10. Setelah mencari nilai terkecil dan terbesar maka diperoleh nilai rentang (nilai hasil penjumlahan dari nilai terkecil, nilai terbesar, selisih dan skala). untuk mencari nilai rentang menggunakan rumus **Selisih/Skala - 1** . Perhitungan jarak babinsa 4 Sodikin pada Tabel 4.14. Setelah semua sudah di skala kan 10 maka bisa mencari nilai yang sudah di convert semula jarak ke Gading 11 setelah di convert hasilnya 1 karena pada skala angka 11 menghasilkan skala 1 , Pada Jatirejo awal jarak semula mendapatkan angka 14 setelah di convert mendapatkan nilai 3, Jembul nilai semula 23 setelah di convert menjadi 10, Padangasri semula mendapatkan nilai 12 setelah di convert menjadi 2, dinoyo awal jarak mendapatkan nilai 14 setelah di convert menjadi 3 dan sumengko awal jarak 11 setelah di convert menjadi 1

Nilai Terkecil	11				
Nilai Terbesar	23				
Selisih	12				
Skala	10				
Rentang	1,333333				
Solikin	Jarak	Nilai	Convert	Skala	
	Gading	11	1	1	11
	Jatirejo	14	3	2	12,33333
	Jembul	23	10	3	13,66667
	Padangasri	12	2	4	15

Dinoyo	14	3	5	16,33333
Sumengko	11	1	6	17,66667
			7	19
			8	20,33333
			9	21,66667
			10	23

Tabel 4.14 Jarak babinsa 4

Untuk mengconvert nilai tersebut maka perlu mencari nilai terkecil dan nilai terbesar kemudian selisih antara kedua nilai tersebut kemudian akan di skalakan 10. Setelah mencari nilai terkecil dan terbesar maka diperoleh nilai rentang (nilai hasil penjumlahan dari nilai terkecil, nilai terbesar, selisih dan skala). untuk mencari nilai rentang menggunakan rumus **Selisih/Skala - 1** . Perhitungan jarak babinsa 5 Gianto pada Tabel 4.15. Setelah semua sudah di skala kan 10 maka bisa mencari nilai yang sudah di convert semula jarak ke Gading 5 setelah di convert hasilnya 6 karena pada skala angka 5 menghasilkan skala 6 , Pada Jatirejo awal jarak semula mendapatkan angka 2 setelah di convert mendapatkan nilai 1, Jembul nilai semula 11 setelah di convert menjadi 10, Padangasri semula mendapatkan nilai 5 setelah di convert menjadi 5, dinoyo awal jarak mendapatkan nilai 4 setelah di convert menjadi 5 dan sumengko awal jarak 5 setelah di convert menjadi 6.

Tabel 4.15 Jarak babinsa 5

Nilai Terkecil	2				
Nilai Terbesar	11				
Selisih	9				
Skala	10				
Rentang	1				
Gianto	Jarak	Nilai	Convert	Skala	
	Gading	5	6	1	2
	Jatirejo	2	1	2	3
	Jembul	11	10	3	4
	Padangasri	5	5	4	5
	Dinoyo	4	5	5	6
	Sumengko	5	6	6	7
				7	8
				8	9
				9	10
				10	11

Setelah melakukan perhitungan Babinsa 5 maka bisa dilanjutkan untuk perhitungan babinsa yang terakhir 6 . Untuk mengconvert nilai tersebut maka perlu mencari nilai terkecil dan nilai terbesar kemudian selisih antara kedua nilai tersebut kemudian akan di skalakan 10. Perhitungan jarak babinsa 6 Saiful pada Tabel 4.16. Setelah semua sudah di skala kan 10 maka bisa mencari nilai yang sudah di convert semula jarak ke Gading 12 setelah di convert hasilnya 1 karena pada skala angka 12 menghasilkan skala 1 , Pada Jatirejo awal jarak semula mendapatkan angka 16 setelah di convert mendapatkan nilai 5, Jembul nilai semula 21 setelah di convert menjadi 10, Padangasri semula mendapatkan nilai 16 setelah di convert menjadi 5, dinoyo awal jarak mendapatkan nilai 15 setelah di convert menjadi 4 dan sumengko awal jarak 14 setelah di convert menjadi 3.

Nilai Terkecil	12
Nilai Terbesar	21
Selisih	9

Skala	10
Rentang	1

Saiful	Jarak	Nilai	Convert	Skala	
	Gading		12	1	1
Jatirejo		16	5	2	13
Jembul		21	10	3	14
Padangasri		16	5	4	15
Dinoyo		15	4	5	16
Sumengko		14	3	6	17
				7	18
				8	19
				9	20
				10	21

Tabel 4.16 Jarak babinsa 6

Setelah melakukan Perhitungan Kriteria maka akan mendapatkan hasil dari convert setiap nilai kriteria. Seperti Pada Tabel 4.17 dibawah ini.

Tabel 4.17 Hasil Penilaian Convert

No	Nama	Nilai masukan Kriteria						Sumber Penilaian
		Fisik	Kesehatan	Etika	Agama	Bakat	Dokumen	
1	Agus Rifa'i	9	7	7	10	9	9	Komandan
2	Bahrudin	8	9	6	9	9	7	Komandan
3	Agus Siswandi	12	8	9	11	11	10	Pegawai TU
4	Sodikin	8	7	9	9	11	9	Pegawai TU
5	Gianto	11	8	7	10	11	11	Komandan
6	Saiful	11	8	9	10	11	10	Pegawai TU

Uji coba pada penempatan dan penugasan dilakukan untuk mendapatkan hasil kriteria menggunakan AHP dan dilakukan penugasan dengan perhitungan untuk penugasan dengan Hungarian. Untuk mendapatkan nilai pada tabel 4.18 maka perlu dilihat pada Tabel 4.6 yang terisi tentang kriteria Wilayah, yang mana kriteria tersebut terdapat nilai nilai wilayah yang nantinya akan dibandingkan dengan nilai

awal Babinsa. Seperti Pada tabel 4.6 pada wilayah desa gading sebanyak 5 sedangkan pada tabel 4.18 nilai awal babinsa kriteria wilayah sebanyak 9 kemudian akan dibandingkan dengan nilai awal Babinsa dan nilai wilayah pada desa gading (5/9) yang mendapatkan hasil nilai 1. Pada wilayah desa Jatirejo sebanyak 3 sedangkan pada tabel 4.18 nilai awal babinsa kriteria wilayah sebanyak 9 kemudian akan dibandingkan dengan nilai awal Babinsa dan nilai wilayah pada desa gading (3/9) yang mendapatkan hasil nilai 1. Pada wilayah desa Jembul sebanyak 1 sedangkan pada tabel 4.18 nilai awal babinsa kriteria wilayah sebanyak 9 kemudian akan dibandingkan dengan nilai awal Babinsa dan nilai wilayah pada desa gading (1/9) yang mendapatkan hasil nilai 1. Pada wilayah desa Padangasri sebanyak 1 sedangkan pada tabel 4.18 nilai awal babinsa kriteria wilayah sebanyak 9 kemudian akan dibandingkan dengan nilai awal Babinsa dan nilai wilayah pada desa gading (1/9) yang mendapatkan hasil nilai 1. Pada wilayah desa Dinoyo sebanyak 10 sedangkan pada tabel 4.18 nilai awal babinsa kriteria wilayah sebanyak 9 kemudian akan dibandingkan dengan nilai awal Babinsa dan nilai wilayah pada desa gading (10/9) yang mendapatkan hasil nilai 2. Pada wilayah desa Sumengko sebanyak 7 sedangkan pada tabel 4.18 nilai awal babinsa kriteria wilayah sebanyak 9 kemudian akan dibandingkan dengan nilai awal Babinsa dan nilai wilayah pada desa gading (7/9) yang mendapatkan hasil nilai 1.

Dari penjelasan di atas sudah didapat nilai wilayah untuk pencarian kriteria , sedangkan untuk mencari kriteria kriteria yang lainnya diperlukan lagi untuk melihat tabel per-kriteria tersebut dengan cara yang sama seperti penjelasan di atas kemudian membandingkan dengan nilai awal babinsa. Setelah semua nilai-nilai terpenuhi maka akan dijumlahkan nilai hasil perbandingan tadi per-kolom sehingga

akan ditemukan nilai parameter untuk perhitungan Hungarian seperti pada 4.18 yang di tandai warna merah. Adapun seperti tabel 4.18 dibawah ini.

Tabel 4.18 Penilaian Kriteria Hungarian babinsa 1

Agus Rifa'i													
Kriteria	Nilai Bab	G	JAT	J	P	D	S	Nilai Perbandingan					
								1	1	1	1	2	1
Wilayah	9	5	3	1	1	10	7	1	1	1	1	2	1
Jarak	6	1	4	10	7	3	3	1	1	2	2	1	1
Adat di desa	5	9	3	1	7	5	10	2	2	1	2	1	2
Desa yang banyak ponpes	5	6	1	0	10	8	6	2	1	0	2	2	2
Pendidikan anak Sekolah di desa	6	7	6	1	6	10	7	2	1	1	1	2	2
Usia babinsa	7	1	4	10	6	5	1	1	1	2	2	1	1
								9	7	7	10	9	9

Bahrudin													
Kriteria	Nilai Bab	G	JA T	J	P	D	S						
								1	1	1	1	2	1
Wilayah	8	5	3	1	1	10	7	1	1	1	1	2	1
Jarak	7	4	4	4	1	1	3	1	2	1	1	1	1
Adat di desa	5	9	3	1	7	5	0	2	2	1	2	1	2

Desa yang banyak ponpes	6	6	1	0	0	8	6	1	1	0	2	2	1
Pendidikan anak sekolah	6	7	6	1	6	10	7	2	2	1	1	2	1
Usia babinsa	7	1	4	10	6	5	1	1	1	2	2	1	1
								8	9	6	9	9	7

Tabel 4. 19 Penilaian Kriteria Hungarian babinsa 2

Tabel 4. 20 Penilaian Kriteria Hungarian babinsa 3

Agus siswandi													
Kriteria	Nilai Bab	G	JAT	J	P	D	S						
Wilayah	7	5	3	1	1	10	7	1	1	1	1	2	1
Jarak	6	1	4	10	4	3	1	2	1	2	1	1	1
Adat di desa	5	9	3	1	7	5	10	2	2	1	2	1	2
Desa yang banyak ponpes	5	6	1	0	10	8	6	2	1	0	2	2	2
Pendidikan anak sekolah	3	7	6	1	6	10	7	3	2	3	3	4	3
Usia babinsa	6	1	4	10	6	5	5	2	1	2	2	1	1
								12	8	9	11	11	10

Tabel 4. 21 Penilaian Kriteria Hungarian babinsa 4

Solikin													
Kriteria	Nilai Bab	G	JA	J	P	D	S						
Wilayah	9	5	3	1	1	10	7	1	1	1	1	2	1

Jarak	7	1	3	10	2	3	1	1	1	2	1	1	1
Adat di desa	5	9	3	1	7	5	10	2	2	2	2	1	2
Desa yang banyak ponpes	5	6	1	0	10	8	6	2	1	0	2	2	2
Pendidikan anak sekolah	7	7	6	1	6	10	7	1	1	2	1	2	1
Usia babinsa	7	1	4	10	6	5	1	1	1	2	2	1	1
								8	7	9	9	11	9

Tabel 4. 22 Penilaian Kriteria Hungarian babinsa 5

Gianto		Nilai Bab	G	JAT	J	P	D	S						
Kriteria	Nilai Bab	G	JAT	J	P	D	S							
Wilayah	5	5	3	1	1	10	7	1	1	1	1	1	2	2
Jarak	5	6	1	10	5	5	6	2	1	2	1	1	1	2
Adat di desa	6	9	3	1	7	5	10	2	2	1	2	1	1	2
Desa yang banyak ponpes	6	6	1	0	10	8	6	1	1	0	2	2	1	
Pendidikan anak sekolah	3	7	6	1	6	10	7	3	2	1	2	4	3	
Usia babinsa	5	7	4	10	10	5	1	2	1	2	2	1	1	
								11	8	7	10	11	11	

Tabel 4. 23 Penilaian Kriteria Hungarian babinsa 6

Saiful

Kriteria	Nilai Bab	G	JAT	J	P	D	S						
Wilayah	8	5	3	1	1	10	7	1	1	1	1	2	1
Jarak	7	1	5	10	5	4	3	1	1	2	1	1	1
Adat di desa	5	9	7	1	7	5	10	2	2	2	2	1	2
Desa yang banyak Ponpes	5	6	1	0	10	8	6	2	1	0	2	2	2
Pendidikan anak sekolah	3	7	6	1	6	10	7	3	2	2	2	4	3
Usia babinsa	6	7	4	10	10	5	1	2	1	2	2	1	1
								11	8	9	10	11	10

Setelah pengambilan data-data maka dilanjutkan dengan perhitungan Hungarian untuk menugaskan dan menempatkan Babinsa serta melakukan berbagai percobaan agar menghasilkan hasil yg optimal untuk menugaskan Babinsa. Setelah mendapat kan hasil untuk penugasan seperti Tabel 4.18 – Tabel 4.23 yang berwarna merah, maka akan dilakukan Pengumpulan nilai-nilai kriteria seperti pada tabel 4.24.

Tabel 4.24. Pengumpulan Nilai Kriteria Babinsa

Nama Babinsa	Tempat Penugasan					
	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	9	7	7	10	9	9
Bahrudin	8	9	6	9	9	7
Agus siswandi	12	8	9	11	11	10
Solikin	8	7	9	9	11	9
Gianto	11	8	7	10	11	11
Saiful	11	8	9	10	11	10

Setelah nilai kriteria terkumpul maka akan dilakukan Perhitungan untuk Menugaskan Babinsa , dengan melakukan perhitungan pencarian nilai terkecil tiap baris terdahulu seperti Tabel 4.25 dibawah ini.

Tabel 4.25 Pencarian Nilai terkecil tiap baris

Tempat Penugasan						
Nama Babinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	9	7	7	10	9	9
Bahrudin	8	9	6	9	9	7
Agus siswandi	12	8	9	11	11	10
Solikin	8	7	9	9	11	9
Gianto	11	8	7	10	11	11
Saiful	11	8	9	10	11	10

Setelah mendapatkan nilai terkecil terhadap baris, maka akan dilakukan perhitungan lagi dengan Mengurangi angka tiap baris dengan nilai terkecil tiap baris yang bersangkutan. Seperti Tabel 4.16 dibawah ini.

Tabel 4.26 Hasil pengurangan tiap baris

Tempat Penugasan						
Nama Babinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	2	0	0	3	2	2
Bahrudin	2	3	0	3	3	1
Agus siswandi	4	0	1	3	3	2
Solikin	1	0	2	2	4	2
Gianto	4	1	0	3	4	4
Saiful	3	0	1	2	3	2

Setelah mengurangi baris maka dilakukan dengan perhitungan mencari nilai terkecil tiap kolom seperti pada Tabel 4.27 dibawah ini.

Tabel 4.27 Pencarian Nilai Terkecil Tiap Kolom

NamaBabinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	2	0	0	3	2	2
Bahrudin	2	3	0	3	3	1
Agus siswandi	4	0	1	3	3	2
Solikin	1	0	2	2	4	2
Gianto	4	1	0	3	4	4
Saiful	3	0	1	2	3	2

Setelah mengurangi baris maka dilakukan dengan perhitungan mengurangi perkolom seperti pada tabel tabel 4.28 dibawah ini.

Tabel 4.28 Hasil pengurangan Kolom

NamaBabinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	1	0	0	1	0	1
Bahrudin	1	3	0	1	1	0
Agus siswandi	3	0	1	1	1	1
Solikin	0	0	2	0	2	1
Gianto	3	1	0	1	2	3
Saiful	2	0	1	0	1	1

Setelah semua Perhitungan dilakukan maka akan dilakukan percobaan dengan sebanyak 12 kali. Seperti dibawah ini.

Tabel 4.29 Hasil Percobaan 1

NamaBabinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
-------------	--------	----------	--------	------------	--------	----------

Agus Rifa'i	1	0	0	1	0	1
Bahrudin	1	3	0	1	1	0
Agus siswandi	3	0	1	1	1	1
Solikin	0	0	2	0	2	1
Gianto	3	1	0	1	2	3
Saiful	2	0	1	0	1	1

Dari hasil percobaan 1 Agus Rifai ditempatkan di Gading, Bahrudin di tempatkan di Padangasri, Agus Siswandi ditempatkan di Jembul, Solikin di tempatkan di Sumengko, Gianto ditempatkan di Jatirejo dan Saiful ditempatkan di Dinoyo.

Tabel 4.30 Hasil Percobaan 2

Nama Babinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	1	0	0	1	0	1
Bahrudin	1	3	0	1	1	0
Agus siswandi	3	0	1	1	1	1
Solikin	0	0	2	0	2	1
Gianto	3	1	0	1	2	3
Saiful	2	0	1	0	1	1

Dari hasil percobaan 2 Agus Rifai ditempatkan di Padangasri, Bahrudin di tempatkan di Gading, Agus Siswandi ditempatkan di Jembul, Solikin di tempatkan di Sumengko, Gianto ditempatkan di Jatirejo dan Saiful ditempatkan di Dinoyo.

Tabel 4.31 Hasil Percobaan 3

Nama Babinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	1	0	0	1	0	1
Bahrudin	1	3	0	1	1	0
Agus siswandi	3	0	1	1	1	1
Solikin	0	0	2	0	2	1
Gianto	3	1	0	1	2	3
Saiful	2	0	1	0	1	1

Dari hasil percobaan 3 Agus Rifai ditempatkan di Gading, Bahrudin di tempatkan di Padangasri, Agus Siswandi ditempatkan di Jembul, Solikin di tempatkan di Sumengko, Gianto ditempatkan di Jatirejo dan Saiful ditempatkan di Dinoyo.

Tabel 4.32 Hasil Percobaan 4

Nama Babinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	1	0	0	1	0	1
Bahrudin	1	3	0	1	1	0
Agus siswandi	3	0	1	1	1	1
Solikin	0	0	2	0	2	1
Gianto	3	1	0	1	2	3
Saiful	2	0	1	0	1	1

Dari hasil percobaan 4 Agus Rifai ditempatkan di Gading, Bahrudin di tempatkan di Padangasri, Agus Siswandi ditempatkan di Dinoyo, Solikin di tempatkan di Sumengko, Gianto ditempatkan di Jatirejo dan Saiful ditempatkan di Jembul.

Tabel 4.33 Hasil Percobaan 5

Nama Babinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	1	0	0	1	0	1
Bahrudin	1	3	0	1	1	0
Agus siswandi	3	0	1	1	1	1
Solikin	0	0	2	0	2	1
Gianto	3	1	0	1	2	3
Saiful	2	0	1	0	1	1

Dari hasil percobaan 5 Agus Rifai ditempatkan di Gading, Bahrudin di tempatkan di Padangasri, Agus Siswandi ditempatkan di Dinoyo, Solikin di tempatkan di Sumengko, Gianto ditempatkan di Jatirejo dan Saiful ditempatkan di Jembul.

Tabel 4.34 Hasil Percobaan 6

Nama Babinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	1	0	0	1	0	1
Bahrudin	1	3	0	1	1	0
Agus siswandi	3	0	1	1	1	1
Solikin	0	0	2	0	2	1
Gianto	3	1	0	1	2	3
Saiful	2	0	1	0	1	1

Dari hasil percobaan 6 Agus Rifai ditempatkan di Gading, Bahrudin di tempatkan di Padangasri, Agus Siswandi ditempatkan di Dinoyo, Solikin di tempatkan di Sumengko, Gianto ditempatkan di Jatirejo dan Saiful ditempatkan di Jembul.

Tabel 4.35 Hasil Percobaan 7

Nama Babinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	1	0	0	1	0	1
Bahrudin	1	3	0	1	1	0
Agus siswandi	3	0	1	1	1	1
Solikin	0	0	2	0	2	1
Gianto	3	1	0	1	2	3
Saiful	2	0	1	0	1	1

Dari hasil percobaan 7 Agus Rifai ditempatkan di Gading, Bahrudin di tempatkan di Padangasri, Agus Siswandi ditempatkan di Jembul, Solikin di tempatkan di Sumengko, Gianto ditempatkan di Jatirejo dan Saiful ditempatkan di Dinoyo.

Tabel 4.36 Hasil Percobaan 8

NamaBabinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	1	0	0	1	0	1
Bahrudin	1	3	0	1	1	0
Agus siswandi	3	0	1	1	1	1
Solikin	0	0	2	0	2	1
Gianto	3	1	0	1	2	3
Saiful	2	0	1	0	1	1

Dari hasil percobaan 8 Agus Rifai ditempatkan di Padangasri, Bahrudin di tempatkan di Dinoyo, Agus Siswandi ditempatkan di Jembul, Solikin di tempatkan di Sumengko, Gianto ditempatkan di Jatirejo dan Saiful ditempatkan di Gading.

Tabel 4.37 Hasil Percobaan 9

NamaBabinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	1	0	0	1	0	1

Bahrudin	1	3	0	1	1	0
Agus siswandi	3	0	1	1	1	1
Solikin	0	0	2	0	2	1
Gianto	3	1	0	1	2	3
Saiful	2	0	1	0	1	1

Dari hasil percobaan 9 Agus Rifai ditempatkan di Padangasri, Bahrudin di tempatkan di Dinoyo, Agus Siswandi ditempatkan di Jembul, Solikin di tempatkan di Sumengko, Gianto ditempatkan di Jatirejo dan Saiful ditempatkan di Gading.

Tabel 4.38 Hasil Percobaan 10

Nama Babinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	1	0	0	1	0	1
Bahrudin	1	3	0	1	1	0
Agus siswandi	3	0	1	1	1	1
Solikin	0	0	2	0	2	1
Gianto	3	1	0	1	2	3
Saiful	2	0	1	0	1	1

Dari hasil percobaan 10 Agus Rifai ditempatkan di Padangasri, Bahrudin di tempatkan di Dinoyo, Agus Siswandi ditempatkan di Sumengko, Solikin di tempatkan di Jembul, Gianto ditempatkan di Jatirejo dan Saiful ditempatkan di Gading.

Tabel 4.39 Hasil Percobaan 11

Nama Babinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	1	0	0	1	0	1

Bahrudin	1	3	0	1	1	0
Agus siswandi	3	0	1	1	1	1
Solikin	0	0	2	0	2	1
Gianto	3	1	0	1	2	3
Saiful	2	0	1	0	1	1

Dari hasil percobaan 11 Agus Rifai ditempatkan di Sumengko, Bahrudin di tempatkan di Dinoyo, Agus Siswandi ditempatkan di Jembul, Solikin di tempatkan di Padangasri, Gianto ditempatkan di Jatirejo dan Saiful ditempatkan di Gading.

Tabel 4.40 Hasil Percobaan 12

Nama Babinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	1	0	0	1	0	1
Bahrudin	1	3	0	1	1	0
Agus siswandi	3	0	1	1	1	1
Solikin	0	0	2	0	2	1
Gianto	3	1	0	1	2	3
Saiful	2	0	1	0	1	1

Dari hasil percobaan 12 Agus Rifai ditempatkan di Sumengko, Bahrudin di tempatkan di Gading, Agus Siswandi ditempatkan di Jembul, Solikin di tempatkan di Padangasri, Gianto ditempatkan di Jatirejo dan Saiful ditempatkan di Dinoyo.

Tabel 4.41 Perulangan sebanyak 12X

Nama Babinsa	Gading	Jatirejo	Jembul	Padangasri	Dinoyo	Sumengko
Agus Rifa'i	6	0	0	4	0	2
Bahrudin	2	0	0	6	4	0
Agus siswandi	0	0	8	0	3	1

Solikin	0	0	1	0	0	9
Gianto	0	12	0	0	0	0
Saiful	4	0	3	0	5	0

Setelah melakukan percobaan sebanyak 12 kali maka akan didapatkan nilai yang Optimal untuk penugasan Babinsa seperti Agus Rifa'i di gading mendapatkan nilai 6 dan di Padangasri mendapatkan nilai sebanyak 4 dan di sumengko mendapatkan nilai sebanyak 2, dari penugasan tersebut karena Agus Rifa'i memiliki angka paling besar 6 maka Agus rifa'i ditugaskan di gading. Bahrudin di tugaskan di gading mendapatkan nilai 2, di Padangasri dengan mendapatkan nilai 6, dan di dinoyo mendapatkan nilai sebanyak 4. Dari nilai tersebut desa dinoyo yang memiliki nilai tertinggi maka Bahrudin di tugaskan di dinoyo dengan mendapatkan nilai 6.

Agus Siswandi di tugaskan di Jembul dengan mendapatkan nilai 8, dan ditugaskan di dinoyo mendapatkan nilai 3 kemudian ditugaskan di sumengko mendapatkan nilai 1. Dari banyaknya penugasan yang sering muncul tersebut maka agus siswandi ditugaskan di Jembul dengan mendapatkan nilai 8.

Solikin sering ditugaskan pada 2 desa yakni jembul dan sumengko. Di desa jembul solikin mendapatkan nilai 1 dan di sumengko solikin mendapatkan nilai 9, maka dari banyaknya nilai tersebut solikin ditugaskan di Sumengko.

Gianto mendapatkan nilai sebanyak 12 pada desa Jatirejo maka gianto di tugaskan di Jatirejo karena tidak memiliki nilai yang lebih besar dari 12.

Saiful sering ditugaskan pada 2 desa yakni gading dan dinoyo. Di desa gading saiful mendapatkan nilai 4 dan di dinoyo saiful mendapatkan nilai 5, maka dari banyaknya nilai tersebut saiful ditugaskan di dinoyo.

Tabel 4.42 perbandingan hasil uji coba

No	Nama Babinsa	Hasil tanpa sistem	Hasil dengan sistem	Status
1	Agus Rifa'i	Jatirejo	Gading	Tidak sesuai
2	Bahrudin	Padangasri	Padangasri	Sesuai
3	Agus Siswandi	Jembul	jembul	Sesuai
4	Sodikin	Sumengko	sumengko	Sesuai
5	Gianto	Gading	Jatirejo	Tidak sesuai
6	Saiful	Dinoyo	Dinoyo	Sesuai

Dari hasil perbandingan Uji coba pada tabel 4.42 Agus rifa'i dari hasil tanpa sistem dengan hasil sistem mendapatkan hasil yang tidak sesuai, Sedangkan Bahrudin mendapatkan hasil yang sesuai, Agus siswandi dari perberdaan tersebut mendapatkan hasil yang sesuai, begitu jua Sodikin mendapatkan hasil yang sesuai, Sedangkan gianto dari pengujian menggunakan sistem dan pengujian tanpa sistem mendapatkan hasil yang tidak sesuai, saiful dari perbandingan pengujian tersebut mendapatkan hasil yang sesuai.

4.6 Integrasi Islam

Beberapa permasalahan yang sering dihadapi oleh sebuah instansi Koramil dalam mengambil keputusan untuk penempatan serta penugasan Bintara Pembina Desa (Babinsa) diantaranya adalah kesulitan dalam menentukan pilihan atas penempatan dan penugasan Babinsa, dan juga permasalahan dalam proses seleksi yang dilakukan dalam menentukan Babinsa yang akan ditempatkan dan ditugaskan memakan waktu yang lama dikarenakan proses seleksi masih dilakukan secara manual. Dalam Penelitian ini bertujuan untuk memudahkan Komandan untuk menempatkan dan menugaskan bintara pembina desa. Menurut dalil al-qur'an setiap kesulitan pasti ada kemudahan. Sebagai difirmankan Allah SWT pada QS. Al-Insyirah: 5-6:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya : Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

Mengingat masalah ini mudah menimbulkan keraguan, maka pernyataan Allah swt. dikuatkan dengan **إِنَّ** atau *sesungguhnya*. Lalu mengingat keraguan itu mungkin akan bertambah, berkaitan dengan beberapa kesulitan yang dialami, bahkan makin bertambah lebih gawat sehingga terjadi pengingkaran, maka Allah swt. mengulangi lagi pernyataan tersebut dengan menggunakan kalimat yang sama,

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا *sesungguhnya bersama dengan kesulitan itu pasti ada kemudahan*. Ibnu Katsir menegaskan, bahwa kesulitan itu dapat diketahui pada dua keadaan, di mana kalimatnya dalam bentuk *mufrad* (tunggal). Sedangkan kemudahan (*al-yusr*) dalam bentuk *nakirah* (tidak ada ketentuannya) sehingga bilangannya bertambah banyak. Hal ini menunjukkan bahwa kedua ayat tersebut mengandung makna “setiap satu kesulitan akan dibarengi dengan dua kemudahan atau banyak kemudahan.

Menurut az-Zamaksyari sebagaimana yang dikutip M. Quraish Shihab, menjelaskan bahwa penggunaan kata bersama walaupun maksudnya sesudah adalah untuk menggambarkan betapa dekat dan singkatnya waktu antara kehadiran kemudahan, dengan kesulitan yang sedang dialami, Sesungguhnya tidak ada kesulitan yang tidak teratasi, jika jiwa kita bersemangat untuk keluar dari kesulitan dan mencari jalan pemecahan menggunakan akal pikiran yang jitu dengan bertawakkal sepenuhnya kepada Allah. Inilah kunci keberhasilan, meskipun berbagai godaan, hambatan dan rintangan datang silih berganti.

Menurut islam penempatan tenaga kerja juga termasuk dalam suatu keadilan, karena telah menempatkan dan menugaskan sesuatu pada tempat yang semestinya, hal ini dapat diartikan bahwa tidak ada kecurangan atau kezaliman di dalam penempatan dan penugasan bintanga pembina desa (Babinsa) .

. Sebagaimana difirmankan Allah SWT alam surat Yunus : 44

إِنَّ اللَّهَ لَا يَظْلِمُ النَّاسَ شَيْئًا وَ لَكِنَّ النَّاسَ أَنفُسَهُمْ يَظْلِمُونَ

Artinya : Sesungguhnya Allah tidak menzalimi manusia sedikit pun, tetapi manusia itulah yang menzalimi dirinya sendiri.

Ismail bin Umar Al-Quraisyi bin Katsir Al-Bashri Ad-Dimasyqi Mengatakan Allah subhanahu wa ta'ala, menyebutkan bahwa Dia tidaklah menganiaya seorang pun, sekalipun dia telah memberi hidayah kepada orang yang Dia kehendaki, membuat melihat orang yang tadinya buta, membuka mata yang tadinya terkatup, membuka telinga yang tadinya tuli, membuka hati yang tadinya tertutup rapat,dan membuat orang yang Selain mereka sesat dari jalan keimanan. Karena Dia adalah Penguasa Yang Maha Mengatur segala sesuatu yang ada di dalam kerajaannya, sesuai dengan apa yang dikehendaki-Nya. Dialah Tuhan yang tidak ada seorang pun meminta pertanggungjawaban-Nya dari apa yang telah dtperbuat-Nya, sedangkan mereka pasti dimintai pertanggungjawabannya. Demikian itu berkat ilmu-Nya, kebijaksanaan-Nya, dan keadilan-Nya. Di dalam sebuah hadis dari Abu Zar, dari Nabi Saw., dalam hadis qudsi yang diriwayatkan oleh Nabi Saw. dari Tuhannya disebutkan:

"يَا عِبَادِي، إِنِّي حَرَمْتُ الظُّلْمَ عَلَى نَفْسِي، وَجَعَلْتُهُ بَيْنَكُمْ مُحَرَّمًا فَلَا تَظَالَمُوا

Artinya : Hai hamba-hamba-Ku, sesungguhnya Aku mengharamkan perbuatan aniaya atas diri-Ku, dan Aku menjadikannya haram pula di antara kalian. Maka janganlah kalian saling berbuat aniaya.

Dan pada akhir hadis Qudsi ini disebutkan:

يَا عِبَادِي، إِنَّمَا هِيَ أَعْمَالُكُمْ أُحْصِيهَا لَكُمْ، ثُمَّ أُوَفِّيكُمْ بِهَا، فَمَنْ وَجَدَ خَيْرًا فَلْيَحْمَدِ اللَّهَ، وَمَنْ وَجَدَ غَيْرَ ذَلِكَ

فَلَا يَلُومَنَّ إِلَّا نَفْسَهُ"

Artinya : Hai hamba-hamba-Ku, sesungguhnya ini adalah hasil amal perbuatan kalian yang Aku catatkan untuk kalian, kemudian Aku membalaskannya kepada kalian secara penuh. Maka barang siapa yang menjumpai kebaikan (pada catatan amal perbuatannya), hendaklah ia memuji kepada Allah; dan barang siapa yang menjumpai(nya) selain dari itu, maka janganlah ia mencela kecuali dirinya sendiri.

Semua definisi yang disebutkan disini berdekatan maknanya. Ayat di atas memberikan pelajaran yang jelas bahwa tidak boleh berbuat dzalim, karena mengakibatkan kehancuran, dengan kehancuran itu, Kami tidak menzalimi mereka, tetapi merekalah yang menzalimi diri sendiri dengan kekufuran, peribadatan kepada selain Allah dan membuat kejahatan di muka bumi. Pada saat perintah Tuhanmu datang, wahai Nabi, tuhan-tuhan yang mereka sembah selain Allah itu tidak mampu menolak kebinasaan yang menimpa mereka. Juga tidak dapat mendatangkan manfaat sedikit pun untuk mereka. Sikap mereka yang selalu menyembah berhala hanya akan menambahkan kebinasaan dan kerugian kepada mereka.

Sedangkan perintah untuk berbuat adil sendiri, dapat dilihat pada Q.S Al-Maidah: 8 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ
لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۚ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS.Al-Maidah :8)

Disini terdapat kalimat *Qawwamin* dari kata *Qiyam* yang artinya tegak lurus. *Marfu'ur ra'si maufur kamarah!* Kepala tegak harga diri penuh! Berjiwa besar karena hati bertauhid. Tidak ada tempat merundukkan diri melainkan Allah. Sikap lemah lembut tetapi teguh dalam memegang kebenaran. Wajah yang sekurang-kurangnya lima kali semalam menghadap Tuhan, yang tegak berdiri seketika memulai sembahyang yang ruku' hanya kepada Allah dan sujud hanya kepada Allah tidaklah mudah direbahkan oleh yang lain. Tidak termuram terhuyung-huyung karena ditimpa musibah, tidak pula melambung laksana balon ketika masih berisi angin seketika mendapat keuntungan, sehabis angin mengerucut turun. "Menjadi saksi dengan adil. Jika seorang Mukmin diminta kesaksiannya dalam suatu hal atau perkara, hendaklah dia memberikan kesaksian yang sebenarnya, yakni yang adil. Katakan apa yang engkau tahu dalam hal itu, katakan

yang sebenarnya, walaupun kesaksian itu akan menguntungkan orang yang tidak engkau senangi, atau merugikan orang yang engkau senangi.

Keadilan adalah pintu terdekat kepada takwa, sedang rasa benci adalah membawa jauh dari Tuhan. Apabila kamu telah dapat menegakkan keadilan, jiwamu sendiri akan *mersaia* kemenangan yang tiada taranya, dan akan membawa martabatmu naik di sisi manusia dan di sisi Allah. Lawan adil adalah zalim, dan zalim adalah salah satu dari puncak maksiat kepada Allah. “ Dan bertakwalah kepada Allah.” Artinya, peliharalah hubungan baik dengan Tuhan, supaya diri lebih dekat dengan Tuhan. “Sesungguhnya Allah amat mengetahui apa juapun yang kamu kerjakan”. (Hamka,2003)





BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai penarikan kesimpulan berdasarkan hasil yang di peroleh dari penelitian ini dan saran terhadap penelitian yang telah dilakukan untuk pengembangan penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini berhasil mencari kriteria dari setiap Babinsa menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dalam masing masing kriteria dilakukan perbandingan antara kriteria satu dengan kriteria lainnya Metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) mampu diterapkan dalam kasus pencarian kriteria agar mendapatkan hasil yang optimal yang lebih mendekati preferensi, maka harus lebih memperhatikan nilai agar konsisten.

Penelitian ini berhasil menerapkan metode Hungarian dalam penugasan Bintara Pembina Desa. Dari metode Hungarian tersebut akan didapat nilai dari setiap Babinsa untuk proses penugasan kemudian akan dilakukan berbagai percobaan. Dari masing-masing percobaan telah didapatkan hasil rekomendasi terbaik berdasarkan data dari percobaan Babinsa. Meski dalam percobaan penugasan tersebut ada beberapa tempat penugasan yang sama. Namun hal ini tidak mengapa, karena untuk mencari hasil penugasan yang paling optimal dibuktikan bahwa, semakin kecil jumlah nilai maka hasil rekomendasi semakin baik dan sebaliknya.

Dengan demikian sistem Strategi Penempatan dan Penugasan Bintara Pembina Desa Menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dan

Hungarian mampu memberikan rekomendasi bagi komandan dalam menempatkan dan menugaskan personelnnya dalam penugasan yang sesuai.

5.2 Saran

Disadari bahwa peneliti ini masih jauh dari kata sempurna. Maka diperlukan berbagai pengembangan serta penambahan fitur, selain itu juga perlu beberapa perbaikan tentunya. Adapun saran untuk penelitian lebih lanjut adalah sebagai berikut :

1. Penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya menambahkan perhitungan sub-kriteria. Sehingga bisa lebih menghasilkan rekomendasi yang lebih optimum.
2. Kirannya pengembangan sistem ini Penempatan dan Penugasan Bintara Pembina Desa ini nantinya dapat diterapkan sampai pada masing masing koramil yang ada di Mojokerto dan sebagainya.
3. Diharapkan sistem ini di masa mendatang tidak hanya dibangun menggunakan media *web*, namun juga dikembangkan dalam bentuk aplikasi *mobile*, sehingga semakin dapat menjangkau para Babinsa maupun pihak lainnya menjadi sasaran pembuatan sistem penugasan dan penempatan Babinsa ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Subagyo, *Bela Negara : Peluang Dan Tantangan Di Era Globalisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015
- Alfitra Salam, 2007, *Peran TNI manunggal dalam pembangunan Desa*, Rosda karya bandung.
- Anton, Howard,dan Rorres. 1987. *Penerapan Aljabar Linear*. Penerbit , Erlangga.Jakarta
- Anwar, K.H. Muhammad. *Ilmu Nahwu Terjemahan Matan Al-Jurumiyyah Dan 'Imrithy*. Penerbit: Sinar Baru algensindo Bandung.
- Badan Ketahanan Pangan Kementrian Pertanian. 2014. *Fokus Program dan Kegiatan Ketahanan Pangan TA. 2015*. Disampaikan pada acara Musrenbangtan Naional 2014. Jakarta 13 Mei 2014
- B.Siswanto Sastrohadiwiryo, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional* . Jakarta : Bumi Aksara
- Davis, Keith & Newstrom, John W. 1993. *Perilaku Dalam Organisasi (edisi ketujuh, jilid 1)*, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Danang Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS : Yogyakarta,
- EY.Kanter, dan SR. Sianturi, 1981, *Hukum Pidana Militer Indonesia*, Jakarta: Alumni AHMPH
- Hafid Sinambela , 2001. *Sistem Hankamrata*, Penerbit PT Armico.
- Hamka, *Tafsir Al-Azhar Juz VI*,(Jakarta:Pustaka Panji Mas, 2003),hlm.156
- Hiskia Jonest Runtuuwu, et. al.,*Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*, Jurnal EMBA, Vol. 3 No. 3, 2015, hlm.83
- Ike Kusdyah Rchmawati,. 2008. *Manajemen Sumber daya manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- I Komang Ardana, dkk, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ivancevich, John, M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan2 Jakarta : Erlangga.
- Katsir, Ibnu. Tafsir Alqur'an Al-Insyiroh ayat 5-6. <https://ibnukatsironline.com/>. Diakses 28 September 2019

- Katsir, Ibnu. Tafsir Alqur'an QS.YUNUS: 44 . <https://risalahmuslim.id/>. Diakses a05 April 2015
- Kusrini, 2007.*Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta:Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Refika Aditama.
- Maslihah, Siti. 2014. *Optimasi Masalah Penugasan*. JPM IAIN Antasari. Vol. 01 No. 2. Semarang.
- Miles, M. B dan Huberman, A. M. 1984. *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. California: Sage
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat
- M.Quraish Shihab. 2002. *Tafsir Ibnu Katsir Bekerja Sesuai Kemampuan*. Lentera Hati. Vol. 14. Jakarta
- Pamudji. (1985). *Pembinaan Perkotaan di Indonesia*. Bina Aksara.Jakarta
- Prawirosentono, S. 2005. *Riset Operasi dan Ekonofisika*. PT. Bumi Aksara.Jakarta
- Said,2006. *Militer Indonesia dan Politik : Dulu, Kini, dan Kelak*. Jakarta: Putaka Sinar Harapan
- Saputra, 2003. *Pedoman Pelaksanaan Tugas Babinsa. Tentara Nasional Indoneia Angkatan Darat Komando Daerah Militer IV Diponegoro*. Diponegoro : Staff Umum Teritorial Kodam IV
- Saaty, Thomas L, Peniwati, Kirti. 2008. *Group Decision Making: Drawing out and Reconciling Difference*. Pittsburgh, Pennsylvania: RWS Piblications.
- Sidabutar, Robinenty. 2008. *Implementasi Analytical Hierarchy Process (Ahp) Dan Inferensi Berbasis Aturan Untuk Pengambilan Keputusan Calon Karyawan*. Surabaya : Politeknik Elektronika Negeri Surabaya
- Sinaga, Johannes. 2009. *Penerapan Analytical Hierarchy Process (AHP) dalam pemilihan Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai Tempat Kerja Mahasiswa Universitas Sumatera Utara*. Universitas Sumatera Utara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfa Beta

Sukanti, Umi. (1989). *Management Personalia/Sumber Daya Manusia*. Jakarta: P2LPTK Dikti Depdikbud

Stephen.P.2008. *Organizational Behaviour, edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat

Soemartojo, N. 1997. *Program Linear*. Depdikbud Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Jakarta.

Taha, Hamdy A. 1996. *Riset Operasi Jilid I*. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta

Tangdilintin, (2008). *Pembinaan Generasi Muda*. Kanisius. Yogyakarta

Sumber-Sumber Lain :

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI.



LAMPIRAN

Pertanyaan untuk Komandan :

1. Siapa nama bapak ?
2. Dimana Tempat tanggal lahir bapak ?
3. Dimana alamat bapak saat ini ?
4. Berapakah kira-kira jarak rumah bapak ke Koramil ?
5. Sudah lamakah bapak menjabat sebagai danramil di tempat ini ?
6. Selama bapak menjadi Danramil apakah ada Keluh kesah tersendiri ?
7. Siapa pak disini yang berhak menentukan untuk penempatan dan penugasan babinsa ?
8. Bagaimana pak caranya menentukan TNI-AD ke dalam penempatan babinsa di desa tersebut ?
9. Berarti untuk penempatan sendiri mempunyai standartd dari setiap TNI ya pak ?
10. Mungkin bisa dijelaskan untuk standard nya seperti apa saja pak ?
11. Mengenai dokumen dokumen tadi kira kira seperti apakah pak isinya ?
12. Bagaimana bapak bisa yakin semisal babinsa 1 ditempatkan di desa ini ?
13. Untuk Penentuan desa yang akan dibina oleh babinsa sendiri, apakah bapak mempunyai kriteria untuk desa nya sendiri ?
14. seperti apa saja pak standard untuk desanya ?
15. Kalau boleh saya tahu kenapa pak untuk masalah penugasan bapak tidak menugaskan babinsa yang dekat dengan rumah untuk membina didesanya sendiri ?
16. Apakah setelah bapak membuat keputusan tentang penempatan babinsa mungkin barangkali ada dari anggota bapak yang kurang setuju dengan keputusan bapak ?
17. Apakah babinsa perlu membuat laporan atas tugasnya dalam desa ?
18. Semisal babinsa mengadakan kegiatan di desa apakah perlu meminta izin kepada bapak terlebih dahulu ?

Pertanyaan untuk babinsa :

1. Siapa nama bapak ?
2. Dimana Tempat tanggal lahir bapak ?
3. Dimana alamat bapak saat ini ?
4. Berapa kira-kira jarak antara rumah bapak ke koramil ?
5. Menurut pendapat bapak babinsa itu seperti apa ?
6. Dimana bapak saat ini ditugaskan menjadi babinsa ?
7. Berapa perkiraan jarak antara rumah bapak ke tempat bapak ditugaskan menjadi babinsa ?

8. Apakah ada keluhan kesah dari bapak sendiri saat bapak ditempatkan jauh dari rumah bapak ?
9. Apakah memang perlu setiap desa mempunyai babinsa ? dan berikan alasannya pak ?
10. Mungkin bapak mengetahui apa saja kriteria- kriteria saat penempatan dan penugasan babinsa?
11. Apakah tugasnya babinsa hanya mengawasi saja pak ?
12. Apa selama ini ada fasilitas dari koramil untuk babinsa sendiri ?
13. Apakah babinsa hanya memberi bantuan berupa tenaga saja atau ada sedikit sumbangan ?
14. Bagaimana reaksi masyarakat saat kedatangan babinsa di desa ?
15. Menurut bapak, bagaimana agar menjadi seorang babinsa yang baik agar disegani oleh masyarakat ?

Pertanyaan untuk Masyarakat:

1. Siapa nama bapak/ibu ?
2. Selama ini bapak/ibu sudah mengenal apa itu babinsa, menurut tanggapan bapak/ibu sendiri bagaimana dengan adanya babinsa saat ini ?
3. Apakah bapak/ibu merasa senang dengan adanya babinsa saat ini ?
4. Menurut pengetahuan Bapak/ibu apa saja tugas babinsa di desa ini ?
5. Menurut bapak/ibu babinsa yang ditempatkan di desa ini sudah memenuhi cara kerjanya apa belum ?
6. Dengan adanya babinsa saat ini, apakah menurut bapak/ibu ada manfaatnya untuk desa ini ?
7. Saat babinsa mengadakan rencana gotong royong apakah bapak/ibu mengikuti kegiatan tersebut ?
8. Misal saat ada kegiatan Musyawarah dengan babinsa, apakah dari warga setempat ada yang berani untuk memberi masukan atau saran terhadap babinsa ?
9. Apakah babinsa yang ditempatkan didesa ini sering memberi sumbangan ?
10. Bagaimana peran ibu dalam penyediaan tempat atau konsumsi untuk babinsa yang sedang melaksanakan suatu kegiatan di desa ini ?
11. Berapa minggu seringnya diadakan kegiatan berkumpul dengan babinsa ?

1. Transkrip wawancara peneliti dengan Komandan di Koramil Jatirejo Mojokerto

Nama : Supriyanto
 Jabatan : KAPTEN INF / 548393
 Hari/ Tanggal : 15 Juli 2019
 Pukul : 10.00
 Tempat : Koramil 0815/15 Jatirejo

Peneliti	: Siapa nama bapak ?
Supriyanto	: Bapak Supriyanto
Peneliti	: Dimana Tempat tanggal lahir bapak ?
Supriyanto	: Kediri, 10 November 1965
Peneliti	: Dimana alamat bapak saat ini ?
Supriyanto	: Ds Sambiroto Kec Sooko Kab Mojokerto
Peneliti	: Berapa kira-kira jarak antara rumah bapak ke koramil ?
Supriyanto	: perkiraan mungkin 10-12 KM
Peneliti	: Sudah lamakah bapak menjabat sebagai danramil di tempat ini ?
Supriyanto	: Kurang lebih dari tahun 2012 sampai sekarang.
Peneliti	: Selama bapak menjadi Danramil apakah ada keluhan kesah tersendiri ?
Supriyanto	: iya ada, seperti terkadang sering kelamaan menunggu babinsa melaporkan perkembangan kegiatan yang ada di desa, belum lagi kalau ada laporan dari babinsa yang salah, kurang giatnya dari setiap anggota saat ada kegiatan dikoramil, sepertinya hanya itu saja.
Peneliti	: Siapa pak disini yang berhak menentukan untuk penempatan dan penugasan babinsa ?
Supriyanto	: Saya sendiri tetapi saya juga berunding dengan babimkomsos.
Peneliti	: Bagaimana bapak caranya menentukan TNI-AD ke dalam penempatan dan penugasan babinsa di desa tersebut ?
Supriyanto	: Iya pertama saya jaring terlebih dahulu, sebagai Danramil saya juga bisa memahami berbagai sikap maupun kemampuan dari setiap anggota saya sendiri. Setelah saya memahami betul karakter satu satu saya tidak langsung mengambil keputusan begitu saja tetapi saya coba teliti lagi, kadangkala setiap anggota saya juga sudah ada yang mempunyai kondisi fisik yang tidak stabil lagi ada dua anggota saya yang kakinya patah karena kecelakaan. Setelah itu saya memproses untuk menempatkan anggota saya ke desa tadi untuk membina.
Peneliti	: Berarti untuk penempatan sendiri mempunyai standart dari setiap TNI ya pak ?
Supriyanto	: Iya bisa dibilang juga begitu
Peneliti	: Mungkin bisa dijelaskan untuk standard nya seperti apa saja pak ?

Supriyanto	: Yang pertama saya lihat itu pastinya fisik, karena saya bisa menilai dari fisik seseorang yang memang akan pantas untuk membina desa dan mengarahkan desa agar lebih maju dan berkembang. Setelah mengetahui keadaan fisik sendiri saya bisa bertanya pada anggota saya sendiri masalah kesehatan, karena saya sendiri juga tidak memungkinkan untuk menempatkan anggota saya ke desa yang jauh dari rumah sedangkan beliau mempunyai riwayat penyakit katakan sudah parah, yang ketiga saya menilai dari segi sikap atau sifat kadangkala ada beberapa anggota saya yang mempunyai sikap yang kurang bagus, dari penilaian saya setiap anggota saya ada yang mempunyai kemampuan atau prestasi, ada juga beberapa anggota saya yang saya ketahui masih belum sepenuhnya melaksanakan ibadah sholat 5 waktu itu juga termasuk pertimbangan saya untuk penempatannya, setelah saya sudah mendapatkan berbagai karakter dari setiap anggota saya saya mencocokkan dengan dokumen dokumen pribadi dari setiap anggota. Dan disitulah saya bisa membuat keputusan untuk menempatkan anggota saya untuk menjadi babinsa.
Peneliti	: Mengenai dokumen dokumen tadi kira kira seperti apakah pak isinya ?
Supriyanto	: Dokumen pendukung dari setiap anggota yang berupa data diri pribadi, alamat rumah, data keluarga, dan keadaan kesehatannya.
Peneliti	: Bagaimana bapak bisa yakin semisal babinsa 1 akan ditempatkan di desa ini ?
Supriyanto	: Iya saya bisa yakin karena saya menempatkan bukan hanya sekedar menempatkan tetapi saya jaring melalui tadi seperti harus mengetahui berbagai macam karakter karakternya.
Peneliti	: Untuk Penentuan desa yang akan dibina oleh babinsa sendiri, apakah bapak mempunyai standard atau kriteria untuk desa nya sendiri ?
Supriyanto	: ada beberapa desa yang memang ada standard (kriteria) sendiri, itupun cuma beberapa saja.
Peneliti	: seperti apa saja pak standard untuk desanya ?
Supriyanto	: Dalam penempatan ini saya menempatkan anggota saya jika mempunyai suatu kemampuan dibidang usaha kemudian saya akan menempatkan ke desa yang bisa di bilang banyak pengrajinnnya atau banyak yang memiliki usaha. Soalnya ada beberapa anggota saya yang mempunyai usaha sendiri, dan bisa dikembangkan nanti di desa yang akan dibina. Kemudian saya menempatkan anggota saya yang agamanya bisa dibbilang baik akan saya tempatkan di desa yang banyak pesantrennya. Soalnya dalam pembuatan laporan bulanan juga nanti akan lebih memudahkan babinsa itu sendiri.

Peneliti	: Namun bagaimana pak jika seandainya anggota yang bapak pilih mempunyai bakat atau kemampuan tetapi anggota tersebut rumahnya jauh dari penempatan, dan mempunyai penyakit yang cukup parah ?
Supriyanto	: Begini kalau rumahnya jauh tetapi tidak mempunyai penyakit parah akan saya tempatkan sesuai tadi, terus kalau rumahnya jauh dan mempunyai kondisi yang cukup parah tapi beliau mempunyai sebuah bidang usaha saya akan mencoba menanyakan hal ini terhadap yang bersangkutan apakah bersedia apa tidak. Kurang lebihnya seperti itu.
Peneliti	: Kalau boleh saya tahu kenapa pak untuk masalah penugasan bapak tidak menugaskan babinsa yang dekat dengan rumah untuk membina didesanya sendiri ?
Supriyanto	: Memang tidak saya tugaskan didesa sendiri karena terlalu banyak laporan yang ngawur dan takutnya nanti menjadi se enakya sendiri. Biar bisa melihat perbedaan di desa lain dengan desanya sendiri itupun juga menjadi alasan saya.
Peneliti	: Apakah setelah bapak membuat keputusan tentang penempatan babinsa mungkin barangkali ada dari anggota bapak yang kurang setuju dengan keputusan bapak ?
Supriyanto	: tidak ada, semua setuju meskipun sebenarnya dari beliau sendiri mungkin ada 2 sampai 3 orang yang kurang setuju.
Peneliti	: Apakah babinsa perlu membuat laporan atas tugasnya dalam membina desa pak ?
Supriyanto	: Iya memang harus membuat laporan kegiatan setiap bulan. Kadang ada juga laporan harian.
Peneliti	: Semisal babinsa mengadakan kegiatan di desa apakah perlu meminta izin kepada bapak terlebih dahulu ?
Supriyanto	: Kalau kegiatan dari masyarakat sendiri tidak perlu untuk meminta izin, tetapi biasanya ada kegiatan khusus dari koramil sendiri untuk babinsa.
Peneliti	: Kegiatan khusus seperti apa pak contohnya ?
Supriyanto	: Seperti pembangunan masjid atau mushola, pembangunan jalan yang rusak, pembangunan rumah untuk warga yang sangat tidak mampu, penjagaan saat ada pilpres, pilkades.
Peneliti	: Jadi begini pak, tadi sudah dijelaskan oleh bapak mengenai penempatan sendiri bisa bapak putuskan dengan cara mengetahui karakter dan dokumen pendukung dari setiap anggota sendiri, untuk rencana yang akan datang, saya akan membuat sebuah sistem pendukung keputusan untuk penempatan dan penugasan babinsa, apakah bapak mengizinkan untuk saya meneruskan melakukan penelitian ini ?

Supriyanto	: iya boleh boleh saja, saya juga 1 bisa menambah wawasan lagi, kalau saya boleh tahu untuk hasilnya nanti bagaimana ?
Peneliti	: Hasilnya nanti untuk Keputusan Penempatan dan Penugasan yang bapak buat akan saya samakan dengan keputusan penempatan dan penugasan yang akan saya buat menurut dari data data yang bapak berikan melalui sistem komputer. Apakah mungkin dari bapak sendiri berkenan untuk memberi penilaian dari setiap anggota bapak ?
Supriyanto	: Kalau saya sendiri saya tidak keberatan, untuk waktu nya nanti menyesuaikan saya saja, karena saya tidak setiap saat ada di Koramil.
Peneliti	: Baik pak, terima kasih. Mohon maaf mengganggu waktu bapak.

2. Transkrip wawancara peneliti dengan Babinsa di Koramil Jatirejo Mojokerto

Nama : Imam Bakrodin
 Jabatan : Peltu / 587257
 Hari/ Tanggal : 15 Juli 2019
 Pukul : 14.00
 Tempat : Koramil 0815/15 Jatirejo

Peneliti	: Siapa nama bapak ?
Syaiful	: Imam Bakrodin
Peneliti	: Dimana Tempat tanggal lahir bapak ?
Syaiful	: Jombang, 07 Februari 1972
Peneliti	: Dimana alamat bapak saat ini ?
Syaiful	: Kesamben Kab. Jombang
Peneliti	: Berapa kira-kira jarak antara rumah bapak ke koramil ?
Syaiful	: mungkin sekitar 28-30 KM
Peneliti	: Apa jabatan bapak di Koramil ?
Syaiful	: Bamin Kamsos
Peneliti	: Bamin Kamsos itu seperti apa pak, bisa bapak jelaskan sedikit ?
Syaiful	: Seperti membuat perencanaan kegiatan komunikasi sosial, sebagai pengkoordinasi jika ada suatu kegiatan di suatu desa dengan babinsa, mencatat kegiatan babinsa, dan tentunya membantu memudahkan tugas danramil.
Peneliti	: Apakah ada keluhan kesah dari bapak sendiri saat bapak menjadi Bamin Kamsos?
Syaiful	: iya semua pastinya ada keluhan kesah sendiri, meskipun tugas saya hanya menyampaikan informasi dari komandan untuk para babinsa tetapi itu tidak mudah, terkadang ada sebagian babinsa yang kurang paham, sehingga harus mengulanginya lagi, belum

	lagi mencatat laporan laporan dari kegiatan babinsa, mengawasi babinsa yang kurang aktif di desa.
Peneliti	: Apakah memang perlu setiap desa mempunyai babinsa ? dan berikan alasannya pak ?
Syaiful	: Iya memang harus perlu setiap desa mempunyai babinsa, untuk menjaga wilayah binaanya dan mengawasi serta menjaga desa tersebut agar tetap damai . dengan adanya babinsa di setiap desa bisa membantu meringankan pembangunan di desa yang kurang baik.
Peneliti	: Mungkin bapak mengetahui apa saja kriteria- kriteria saat penempatan dan penugasan babinsa?
Syaiful	: Yang pertama fisik nya bisa dibilang bagus, kondisi riwayat penyakitnya, etika kesopanan, tingkat keagamaannya dan kemampuan yang ada pda diri nya. Saya rasa hanya itu, tetapi untuk ini berunding dengan bapak danramil dan beliau yang menentukan, hanya saja berdiskusi dengan saya.
Peneliti	: Kalau untuk penugasan babinsa sendiri bagaimana pak ? apa harus dekat dengan rumah ?
Syaiful	: Tidak harus, iya itu tadi dijaring terlebih dahulu. Tidak harus yang rumahnya dekat harus menjadi babinsa di desa itu sendiri.
Peneliti	: Apakah sepengetahuan bapak dari anggota TNI-AD yang menjadi babinsa ada yang memiliki riwayat penyakit parah pak ?
Syaiful	: Kalau Parah iya ada mungkin 1 atau 2, tetapi ya namanya sudah berumur penyakit ya pasti ada.
Peneliti	: Lalu untuk babinsa yang mempunyai penyakit parah tadi apakah tetap menjadi babinsa atau dipindah jabatan lainnya pak ?
Syaiful	: kalau itu tergantung dari pribadinya masing masing, kalau dari saya dan danramil sendiri ya ditaruh dibagian TU kalau tidak dibagian Bamin Komsos, tetapi dari pribadinya tidak mau, iya tetap menjadi babinsa Cuma melakukan pengawasan tidak sering dan mendatangi desa saat ada kegiatan penting saja.
Peneliti	: Apakah tugas bapak hanya mengawasi dan memberi informasi babinsa saja atau bapak ikut terjun ke desa bersama babinsa ?
Syaiful	: Kalau kegiatan pembangunan desa pasti saya langsung terjun ke desa bersama babinsa desa, kalau hanya tugas yang hanya dijalankan babinsa mungkin saya hanya menerima laporan dari babinsa.
Peneliti	: Apakah masih ada babinsa yang kurang aktif di desa ?
Syaiful	: Masih, mungkin hanya 1 atau 2 babinsa yang masih dikatakan kurang aktif, itupun saya dapat info dari masyarakat yang dibina oleh babinsa tersebut.
Peneliti	: Apa yang bapak lakukan jika mendapat kabar bahwa masih ada babinsa yang kurang aktif di desa?

Syaiful	: Tentunya saya bertanya tidak pada 1 atau 2 warga, tetapi saya mencari tahu sendiri dengan lebih banyak bertanya. yang saya lakukan saya pastinya menegur, memperingati memberi saran yang baik agar menjadi babinsa yang memang ada untuk desa.
Peneliti	: Apakah setelah bapak menegurnya apakah ada perubahan dari babinsa tadi ?
Syaiful	: Alhamdulillah meskipun tidak langsung berubah setidaknya semakin lama perubahan dari babinsa tadi sudah mulai aktif.

3. Transkrip wawancara peneliti dengan Babinsa di Koramil Jatirejo Mojokerto

Nama : Agus Rifa'i
 Jabatan : Serma / 21990010097078
 Hari/ Tanggal : 13 Juli 2019
 Pukul : 10.00
 Tempat : Koramil 0815/15 Jatirejo

Peneliti	: Siapa nama bapak ?
Agus	: Agus Rifa'i
Peneliti	: Dimana Tempat tanggal lahir bapak ?
Agus	: Jombang, 19 november 1978
Peneliti	: Dimana alamat bapak saat ini ?
Agus	: Dsn . Semen, Ds.Tanggal Rejo Kec.Mojoagung Kab. Jombang
Peneliti	: Berapa kira-kira jarak antara rumah bapak ke koramil ?
Agus	: 9 KM
Peneliti	: Menurut pendapat bapak babinsa itu seperti apa ?
Agus	: Babinsa merupakan pelaksana dari komandan untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan desa. Untuk menjaga desa dan melatih masyarakat dan memberikan penyuluhan di desa.
Peneliti	: Dimana bapak saat ini ditugaskan menjadi babinsa ?
Agus	:Di Ds. Gading
Peneliti	: Berapa perkiraan jarak antara rumah bapak ke tempat bapak ditugaskan menjadi babinsa ?
Agus	:mungkin 7 Km
Peneliti	: Apakah ada keluhan kesah dari bapak sendiri saat bapak ditempatkan jauh dari rumah bapak ?
Agus	: Tidak karena jarak penempatan tugas saya kebetulan tidak jauh dari koramil, jadi ya sama saja kalau saya ke koramil.
Peneliti	: Apakah memang perlu setiap desa mempunyai babinsa ? dan berikan alasannya pak ?
Agus	: perlu, Karena untuk memajukan desa juga memberikan penyuluhan bagi masyarakat dalam bidang hankamneg,
Peneliti	: Mungkin bapak mengetahui apa saja kriteria- kriteria saat penempatan dan penugasan babinsa?

Agus	: Dulu waktu saya masih menjadi bamin wanwil seingat saya ya seperti Kondisi fisik yg paling penting, kesehatan, kelakuan etika juga, tingkat keagamaanya juga berpengaruh.
Peneliti	: Apakah bapak mempunyai riwayat penyakit ?
Agus	: Punya kadang suka nyeri di kaki kalau buat berjalan jauh, untuk penyakitnya saya punya asam lambung dan kolestrol.
Peneliti	: Apakah dengan penyakit bapak yang seperti itu bapak tidak meminta keringanan untuk ditempatkan lebih dekat dari rumah bapak atau lebih dekat dengan koramil ?
Agus	: tidak karena saya masih merasa sehat dan kuat untuk menjalani tugas.
Peneliti	: Apakah bapak mempunyai sebuah bakat atau keahlian usaha dari jiwa bapak ?
Agus	: kalau bakat sendiri saya tidak begitu ahli, tapi saya mempunyai usaha kecil kecilan berupa pembuatan sepatu.
Peneliti	: Apa selama ini ada fasilitas dari koramil untuk babinsa sendiri ?
Agus	: ada, sepeda motor
Peneliti	: Apakah babinsa hanya memberi bantuan berupa tenaga saja atau ada sedikit sumbangan ?
Agus	: ada sedikit sumbangan tapi itu tergantung dari pribadi setiap babinsa sendiri .
Peneliti	: Bagaimana reaksi masyarakat saat kedatangan babinsa di desa ?
Agus	: Awalnya biasa saja, tapi setelah mengenal lebih dekat mengadakan kegiatan kegiatan di desa , alhamdulillah responnya sangat baik.
Peneliti	: Menurut bapak, bagaimana agar menjadi seorang babinsa yang baik agar disegani oleh masyarakat ?
Agus	: yang paling penting ramah tamah dengan masyarakat

4. Transkrip wawancara peneliti dengan Babinsa di Koramil Jatirejo Mojokerto

Nama : Agus Siswandi
 Jabatan : Serma / 625803
 Hari/ Tanggal : 15 Juli 2019
 Pukul : 08.00
 Tempat : Koramil 0815/15 Jatirejo

Peneliti	: Siapa nama bapak ?
Agus	: Agus Siswandi
Peneliti	: Dimana Tempat tanggal lahir bapak ?
Agus	: Surabaya, 16 juni 1974
Peneliti	: Dimana alamat bapak saat ini ?
Agus	: Ds.Panggih Kec.Trowulan Kab. Mojokerto

Peneliti	: Berapa kira-kira jarak antara rumah bapak ke koramil ?
Agus	: 10 KM
Peneliti	: Menurut pendapat bapak babinsa itu seperti apa ?
Agus	: Babinsa sendiri itu anggota dari TNI-AD yang ditugaskan di desa untuk mengawasi desa serta membina desa dan memmbuat desa yang dibina semakin maju.
Peneliti	: Dimana bapak saat ini ditugaskan menjadi babinsa ?
Agus	:Di Ds. Jembul
Peneliti	: Berapa perkiraan jarak antara rumah bapak ke tempat bapak ditugaskan menjadi babinsa ?
Agus	:mungkin 23 Km
Peneliti	: Apakah ada keluhan kesah dari bapak sendiri saat bapak ditempatkan jauh dari rumah bapak ?
Agus	: Dari saya sendiri iya jelas ada, karena merasa jauh dan perjalanan menuju desa nya jalan nya kurang stabil.
Peneliti	: Apakah memang perlu setiap desa mempunyai babinsa ? dan berikan alasannya pak ?
Agus	: memang perlu , karena menurut pengetahuan saya didesa yang saya bina di sana masyarakatnya masih kurang maju untuk pemikirannya, serta masih banyak masyarakat yang kurang mampu maka dari itu perlu nya babinsa untuk mengubah pola pikir masyarakat di desa tersebut serta memberi sedikit bantuan untuk masyarakat di desa tersebut.
Peneliti	: Mungkin bapak mengetahui apa saja kriteria- kriteria saat penempatan dan penugasan babinsa?
Agus	: fisik , terus kesehatan juga sangat berpengaruh , etika, keagamaanya , ada juga dokumen riwayat pendukung juga.
Peneliti	: Apakah bapak mempunyai riwayat penyakit ?
Agus	: Saya mempunyai darah tinggi dan tipes
Peneliti	: Apakah dengan penyakit bapak yang seperti itu bapak tidak meminta keringanan untuk ditempatkan lebih dekat dari rumah bapak atau lebih dekat dengan koramil ?
Agus	: saya pernah meminta keringanan untuk dipindahkan di desa yang dekat dengan koramil tetapi teman saya yang tidak mau bertukar posisi dengan saya, bukan karena penyakit saya tapi karena tempat penugasan saya terlalu jauh dari rumah .
Peneliti	: Apakah bapak mempunyai sebuah bakat atau keahlian usaha dari jiwa bapak ?
Agus	: tidak punya
Peneliti	: Apa selama ini ada fasilitas dari koramil untuk babinsa sendiri ?
Agus	: iya fasilitas sepeda motor
Peneliti	: Apakah babinsa hanya memberi bantuan berupa tenaga saja atau ada sedikit sumbangan ?

Agus	: Ada sumbangan , sumbangan untuk desa dari koramil juga ada, kadang dari setiap babinsa sendiri mengeluarkan sedikit sumbangan untuk desa.
Peneliti	: Bagaimana reaksi masyarakat saat kedatangan babinsa di desa ?
Agus	: Alhamdulillah sangat 1 dan diterima dengan baik di desa.
Peneliti	: Menurut bapak, bagaimana agar menjadi seorang babinsa yang baik agar disegani oleh masyarakat ?
Agus	: yang terpenting melakukan hal yang baik, ramah tamah, bisa menjaga etika tidak menjadi sosok yang emosional saja.

5. Transkrip wawancara peneliti dengan Babinsa di Koramil Jatirejo Mojokerto

Nama : Sodikin
 Jabatan : Serma / 639292
 Hari/ Tanggal : 15 Juli 2019
 Pukul : 09.00
 Tempat : Kapolsek Jatirejo

Peneliti	: Siapa nama bapak ?
Sodik	: Sodikin
Peneliti	: Dimana Tempat tanggal lahir bapak ?
Sodik	: Mojokerto, 29 juni 1971
Peneliti	: Dimana alamat bapak saat ini ?
Sodik	: Dsn. Jatirejo Ds. Jatirejo Kec.Jatirejo Kab. Mojokerto
Peneliti	: Berapa kira-kira jarak antara rumah bapak ke koramil ?
Sodik	: 3,5 KM
Peneliti	: Menurut pendapat bapak babinsa itu seperti apa ?
Sodik	: Babinsa seperti ujung tombak dari anggota TNI AD yang ditugaskan di desa untuk membina desa memajukan desa serta menjaga wilayah desa tersebut
Peneliti	: Dimana bapak saat ini ditugaskan menjadi babinsa ?
Sodik	:Di Ds.Dukuh ngarjo
Peneliti	: Berapa perkiraan jarak antara rumah bapak ke tempat bapak ditugaskan menjadi babinsa ?
Sodik	:Sekitar 4 KM
Peneliti	: Apakah ada keluhan kesah dari bapak sendiri saat bapak ditempatkan jauh dari rumah bapak ?
Sodik	: tidak ada
Peneliti	: Apakah memang perlu setiap desa mempunyai babinsa ? dan berikan alasannya pak ?
Sodik	: iya perlu karena peran babinsa dala desa itu sangat penting semisal untu menjaga desa dari kenakalan remaja serta untuk membangun dan memajukan desa yang dibina.

Peneliti	: Mungkin bapak mengetahui apa saja kriteria- kriteria saat penempatan dan penugasan babinsa?
Sodik	: Untuk itu yang saya ketahui hanya beberapa saja semisal keadan fisik dari babinsa nya , kesehatannya juga kelakuan nya
Peneliti	: Apakah bapak mempunyai riwayat penyakit ?
Sodik	: Alhamdulillah tidak mempunyai riwayat penyakit yang serius, tetapi kalau kecapekan sering nyeri dan usam urat .
Peneliti	: Apakah bapak mempunyai sebuah bakat atau keahlian usaha dari jiwa bapak ?
Sodik	: bakat iya ada , alhamdulillah saya bisa banjari dan qosidah
Peneliti	: Apa selama ini ada fasilitas dari koramil untuk babinsa sendiri ?
Sodik	: iya fasilitas sepeda motor
Peneliti	: Apakah babinsa hanya memberi bantuan berupa tenaga saja atau ada sedikit sumbangan ?
Sodik	: setiap desa pasti diberi anggaran dari koramil untuk pembangunan des agar lebih maju .
Peneliti	: Bagaimana reaksi masyarakat saat kedatangan babinsa di desa ?
Sodik	:karena dengan adanya babinsa di desa yang saya bina menjadi berkurangnya anak remaja yang suka menggunakan minuman keras.
Peneliti	: Menurut bapak, bagaimana agar menjadi seorang babinsa yang baik agar disegani oleh masyarakat ?
Sodik	: yang terpenting bisa mendekati masyarakat dengan segala keramahan dan sering mengadakan kumpulan untuk melakukan kegiatan kegiatan di desa.

6. Transkrip wawancara peneliti dengan Babinsa di Koramil Jatirejo Mojokerto

Nama : Bahrudin Yuslam
 Jabatan : Serka / 31940180280774
 Hari/ Tanggal : 15 Juli 2019
 Pukul : 11.00
 Tempat : Koramil 0815/15 Jatirejo

Peneliti	: Siapa nama bapak ?
Bahrudin	: Bahrudin
Peneliti	: Dimana Tempat tanggal lahir bapak ?
Bahrudin	: Pasuruan, 1 maret 1974
Peneliti	: Dimana alamat bapak saat ini ?
Bahrudin	: Dsn. Dinoyo Ds. Dinoyo Kec.Jatirejo Kab. Mojokerto
Peneliti	: Berapa kira-kira jarak antara rumah bapak ke koramil ?
Bahrudin	: 3 KM
Peneliti	: Menurut pendapat bapak babinsa itu seperti apa ?

Bahrudin	: Babinsa itu orang yang mendapat tugas untuk mengawasi desa, dan melaporkan kegiatan kegiatan desa, memajukan desa serta membina desa tersebut agar menjadi lebih baik.
Peneliti	: Dimana bapak saat ini ditugaskan menjadi babinsa ?
Bahrudin	: Di Ds. Jatirejo
Peneliti	: Berapa perkiraan jarak antara rumah bapak ke tempat bapak ditugaskan menjadi babinsa ?
Bahrudin	: Sekitar 4 KM
Peneliti	: Apakah ada keluhan kesah dari bapak sendiri saat bapak ditempatkan jauh dari rumah bapak ?
Bahrudin	: Tidak ada sama sekali karena dekat dengan koramil dan dekat dengan rumah
Peneliti	: Apakah memang perlu setiap desa mempunyai babinsa ? dan berikan alasannya pak ?
Bahrudin	: Memang perlu karena masyarakat desa juga sangat membutuhkan keamanan dari TNI-Polri . lah di desa itu babinsa bisa menjaga desa binaanya, memajukan desa dan memberantas kenakalan anak remaja .
Peneliti	: Mungkin bapak mengetahui apa saja kriteria- kriteria saat penempatan dan penugasan babinsa?
Bahrudin	: Kesehatan itu sangat penting, kondisi fisik untuk ditempatkan didesa, adat ataupun etika dari setiap babinsa itu memang berbeda, ibadahnya dan juga dokumen pribadi dari setiap babinsa.
Peneliti	: Apakah bapak mempunyai riwayat penyakit ?
Bahrudin	: Saya mempunyai asam lambung
Peneliti	: Apakah bapak mempunyai sebuah bakat atau keahlian usaha dari jiwa bapak ?
Bahrudin	: Alhamdulillah saya mempunya usaha toko kerupuk dan penyewaan toko
Peneliti	: Apa selama ini ada fasilitas dari koramil untuk babinsa sendiri ?
Bahrudin	: setiap babinsa akan diberi fasilitas sepeda motor
Peneliti	: Apakah babinsa hanya memberi bantuan berupa tenaga saja atau ada sedikit sumbangan ?
Bahrudin	: untuk sumbangan buat desa past mendapat sendiri dari koramil
Peneliti	: Bagaimana reaksi masyarakat saat kedatangan babinsa di desa ?
Bahrudin	: Disambut dengan baik dan ramah
Peneliti	: Menurut bapak, bagaimana agar menjadi seorang babinsa yang baik agar disegani oleh masyarakat ?
Bahrudin	: bisa bersosialisasi dengan masyarakat, ramah, sering sering mengajak warga melakukan kegiatan didesa dan menggap masyarakat bukan orang lain melainkan seperti teman dekat begitu saja.

7. Transkrip wawancara peneliti dengan Babinsa di Koramil Jatirejo Mojokerto

Nama : Sugianto
 Jabatan : Serda / 639227
 Hari/ Tanggal : 19 Juli 2019
 Pukul : 09.00
 Tempat : Koramil 0815/15 Jatirejo

Peneliti	: Siapa nama bapak ?
Sugi	: Sugianto
Peneliti	: Dimana Tempat tanggal lahir bapak ?
Sugi	: Surabaya, 18 februari 1972
Peneliti	: Dimana alamat bapak saat ini ?
Sugi	: Dsn. Mapel Ds. Jatirejo Kec.Jatirejo Kab. Mojokerto
Peneliti	: Berapa kira-kira jarak antara rumah bapak ke koramil ?
Sugi	:4 KM
Peneliti	: Menurut pendapat bapak babinsa itu seperti apa ?
Sugi	: Babinsa sendiri itu anggota dari TNI-AD yang mendapat tugas untuk mengawas desa menjaga keutuhan desa dan membantu masyarakat desa yang kurang mampu.
Peneliti	: Dimana bapak saat ini ditugaskan menjadi babinsa ?
Sugi	:Di Ds. Dinoyo
Peneliti	: Berapa perkiraan jarak antara rumah bapak ke tempat bapak ditugaskan menjadi babinsa ?
Sugi	:mungkin 5 Km
Peneliti	: Apakah ada keluhan kesah dari bapak sendiri saat bapak ditempatkan jauh dari rumah bapak ?
Sugi	: Tidak ada alhamdulillah dekat dengan rumah dekat dengan koramil jadi kalau bolak bolik tidak terlalu jauh .
Peneliti	: Apakah memang perlu setiap desa mempunyai babinsa ? dan berikan alasannya pak ?
Sugi	: memang perlu , karena didesa memang membutuhkan sosok babinsa untuk mengawasi jika di desa tersebut ada kegiatan, dan juga untuk membina para anak remaja agar tidak terjerumus dalam pergaulan, juga untuk membantu masyarakat yang sangat tidak mampu.
Peneliti	: Mungkin bapak mengetahui apa saja kriteria- kriteria saat penempatan dan penugasan babinsa?
Sugi	: Fisik yang masih kuat tidak ada kecacatan, terus kesehatan juga sangat berpengaruh , berperilaku yang baik saat berkomunikasi, rajin ibadah juga , ada juga dokumen riwayat pendukung juga.

	Dan masih banyak lagi mungkin bisa bertanya lebih jelasnya pada bapak komandan.
Peneliti	: Apakah bapak mempunyai riwayat penyakit ?
Sugi	: Saya mempunyai struk ringan tetapi sudah mulai memulih karena pernah kecelakaan dulu tahun 2014
Peneliti	: Apakah dengan penyakit bapak yang seperti itu bapak tidak meminta keringanan untuk ditempatkan dikantor koramil saja pak ?
Sugi	: Iya pernah dulu sempat mau dipindahkan dibagian kantornya, tetapi saya sendiri menolak karena tempat penugasan saya juga tidak jauh dari rumah dan bisa diantar jemput oleh anak terkadang istri.
Peneliti	: Apakah bapak mempunyai sebuah bakat atau keahlian usaha dari jiwa bapak ?
Sugi	: tidak punya
Peneliti	: Apa selama ini ada fasilitas dari koramil untuk babinsa sendiri ?
Sugi	: sepeda motor
Peneliti	: Apakah babinsa hanya memberi bantuan berupa tenaga saja atau ada sedikit sumbangan ?
Sugi	: Ada sumbangan , sumbangan untuk desa dari koramil juga ada, kadang dari setiap babinsa sendiri mengeluarkan sedikit sumbangan untuk desa.
Peneliti	: Bagaimana reaksi masyarakat saat kedatangan babinsa di desa ?
Sugi	: Alhamdulillah sangat 1 dan diterima dengan baik di desa.
Peneliti	: Menurut bapak, bagaimana agar menjadi seorang babinsa yang baik agar disegani oleh masyarakat ?
Sugi	: yang terpenting mendenngarkan keluh kesah dari warga saja, dan tetap ada untuk desa jika desa itu membutuhkan para babinsa.

1. Transkrip wawancara peneliti dengan Masyarakat di desa
Nama : Eny Susana
Hari/ Tanggal : 30 Juli 2019
Pukul : 11.00

Tempat : Di rumah Bu. Eny Dsn Klanjan Ds Baureno Kec Jatirejo

Peneliti	: Siapa nama ibu ?
Eny Susana	: Eny Susana
Peneliti	: Selama ini ibu sudah mengenal apa itu babinsa, menurut tanggapan ibu sendiri bagaimana dengan adanya babinsa saat ini ?
Eny Susana	: Sangat membantu desa, sangat membantu masyarakat juga, kalau di desa banyak kegiatan alhamdulillah keamanan desa semakin terjaga karena adanya babinsa.
Peneliti	: Apakah ibu merasa senang dengan adanya babinsa saat ini ?
Eny Susana	: Senang, dengan adanya babinsa desa jadi semakin maju dan sering mengadakan kegiatan
Peneliti	: Menurut pengetahuan ibu apa saja tugas babinsa di desa ini ?
Eny Susana	: Setahu saya ya memberikan penyuluhan untuk memajukan desa, mengikuti kegiatan di desa, dan menjaga desa dari kerusakan
Peneliti	: Menurut ibu babinsa yang ditempatkan di desa ini sudah memenuhi cara kerjanya apa belum ?
Eny Susana	: Kadang sudah kadang belum, mungkin bapaknya sedang sibuk atau lagi ada urusan yang lain bisa dikatakan begitu .
Peneliti	: Dengan adanya babinsa saat ini, apakah menurut bapak/ibu ada manfaatnya untuk desa ini ?
Eny Susana	: Kalau manfaatnya alhamdulillah Karang taruna disini tidak punah lagi, terus sering mengadakan senam buat para lansia, gotong royong dan pembangunan rumah untuk orang yang tidak mampu.
Peneliti	: Saat babinsa mengadakan rencana gotong royong apakah ibu mengikuti kegiatan tersebut ?
Eny Susana	: Iya ikut terkadang kalau saya sendiri tidak bekerja.
Peneliti	: Misal ada kegiatan Musyawarah dengan babinsa, apakah dari warga setempat ada yang berani untuk memberi masukan atau saran terhadap babinsa ?
Eny Susana	: Ada, disini Babinsa nya orangnya ramah sudah seperti masyarakat desa sendiri, jadi antara masyarakat dengan babinsa tidak canggung untuk bermusyawarah.
Peneliti	: Apakah babinsa yang ditempatkan di desa ini sering memberi sumbangan ?
Eny Susana	: Kalau dibidang sering tidak, tetapi memang memberi sumbangan.
Peneliti	: Bagaimana peran ibu dalam penyediaan tempat atau konsumsi untuk babinsa yang sedang melaksanakan suatu kegiatan di desa ini ?
Eny Susana	: Kalau tempat biasanya itu sering di balai desa kalau enggak gitu di balai dusun, kalau konsumsi ya pernah menyumbang sedikit kalau lagi ada rezeki.

Peneliti : Berapa minggu seringnya diadakan kegiatan berkumpul dengan babinsa ?

Eny Susana : Seminggu satu kali babinsa pasti datang ke desa, tetapi kalau desa sendiri mengadakan kegiatan pasti babinsa selalu hadir.

