

# SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA GENERIK ANGGOTA POLRI DI POLDA KALIMANTAN TENGAH MENGUNAKAN METODE AHP

Imanata Kartika Anindhita<sup>1</sup>, Ridwan Rismanto S.ST., M.Kom<sup>2</sup>, Erfan Rohadi, ST., M.Eng., Ph.D<sup>3</sup>

Program Studi Teknik Informatika, Jurusan Teknologi Informasi, Politeknik Negeri Malang  
<sup>1</sup>kartikaimanata@gmail.com, <sup>2</sup>r.rismanto@gmail.com <sup>3</sup>erfanr@polinema.ac.id

---

## Abstrak

Penilaian kinerja generik atau SMK adalah sistem yang dapat mengidentifikasi dan mengukur kinerja seluruh anggota POLRI untuk mempertahankan, meningkatkan dan menciptakan komunikasi antara pimpinan dan anggota agar lebih memahami tugas pokok dan fungsi anggota POLRI. Penilaian kinerja generik meliputi Kepemimpinan, Jaringan Sosial, Komunikasi, Pengendalian Emosi, Agen Perubahan, Integritas, Empati, Pengelolaan Administrasi, Kreativitas, dan Kemandirian.

Pada skripsi ini dikembangkan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Generik menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* AHP yang memiliki perbandingan pasangan Alternatif dan Kriteria

Hasil uji coba/ pengujian aplikasi menunjukkan bahwa aplikasi ini menjanjikan menjadi sebuah sistem penilaian yang memudahkan petugas dalam melakukan penilaian secara proporsional dan adil di lingkungan POLRI Polda Kalimantan Tengah.

**Kata kunci** : Sistem Informasi, Sistem Pendukung Keputusan, AHP, POLRI.

---

## 1. Pendahuluan

Kepolisian Daerah (Polda) merupakan satuan pelaksana utama kewilayahan yang berada di bawah Kapolri. Polda bertugas menyelenggarakan tugas POLRI pada tingkat kewilayahan tingkat I seperti provinsi atau daerah istimewa. Polda merupakan perpanjangan tangan langsung dari Mabes POLRI. Polda di pimpin oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah (Kapolda), yang bertanggung jawab kepada Kapolri. Polda membawahi Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort atau Polres.

Tugas utama dari kepolisian adalah melayani, melindungi dan mengayomi masyarakat disamping tugas yang tidak kalah pentingnya yaitu penegakan hukum serta menciptakan kondisi aman dan tertib. Dalam Undang-undang RI Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa fungsi kepolisian merupakan salah satu fungsi pemerintahan di Negara pada bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam menilai kinerja anggota, POLRI telah membuat Penilaian Kinerja Generik yang meliputi kepemimpinan, jejaring sosial, komunikasi, Pengendalian emosi, agen perubahan, integritas, empati, pengelolaan administrasi, kreativitas dan kemandirian. Hal ini berguna untuk mengukur

kinerja dari seorang anggota POLRI agar anggota polri tidak sembarangan dalam bekerja, bertindak dan bersikap. Namun selama ini penilaian kinerja generik masih dilakukan secara manual dengan menggunakan kertas sehingga sering di manipulasi oleh anggota maupun pimpinan POLRI. Penilaian kinerja generik saat ini tidak bisa melihat nilai secara proporsional sesuai dengan kriteria sehingga penilaian tersebut terkadang tidak adil karena penilaian hanya dilihat dari jumlah tertinggi dari kriteria penilaian kinerja.

Penilaian kinerja generik telah diatur dalam peraturan kepala kepolisian Negara Republik Indonesia nomor 16 tahun 2011 tentang penilaian kinerja bagi pegawai negeri pada kepolisian negara republik indonesia dengan sistem manajemen kinerja. Data-data tersebut berpusat di bagian sumber daya manusia, maka dari itu sistem yang akan dibuat berbasis web agar pengisian data tidak dapat di manipulasi.

## 2. Landasan Teori

### 2.1 Definisi Sistem

Dalam mengerjakan suatu aplikasi dibutuhkan sebuah sistem. Sistem merupakan kumpulan elemen yang saling berkaitan yang bertanggung jawab memproses masukan (*input*) sehingga menghasilkan keluaran (*output*) (Kusrini, 2007: 11).

Sistem Informasi (SI) adalah kombinasi dari teknologi informasi dan aktivitas orang yang menggunakan teknologi itu untuk mendukung

operasi dan manajemen. Dalam arti yang sangat luas, istilah sistem informasi yang sering digunakan merujuk kepada interaksi antara orang, proses algoritmik, data, dan teknologi. Dalam pengertian ini, istilah ini digunakan untuk merujuk tidak hanya pada penggunaan organisasi teknologi informasi dan komunikasi (TIK), tetapi juga untuk cara di mana orang berinteraksi dengan teknologi ini dalam mendukung proses bisnis.

## 2.2 Perkap POLRI No 16 tahun 2011

Sistem Manajemen Kinerja yang selanjutnya disingkat SMK adalah sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawai negeri pada Polri agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis kompetensi, maka perlu diberikan penilaian berdasarkan standar kinerja secara objektif, transparan, dan akuntabel guna mendorong prestasi, produktivitas, dedikasi, dan loyalitas kerja. Penilaian Kinerja adalah nilai kumulatif dari hasil penilaian faktor generik dan faktor spesifik. Kinerja adalah prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam mendukung dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Faktor Generik yang selanjutnya disingkat FG adalah indikator penilaian yang diberlakukan sama pada semua pegawai. Faktor Spesifik yang selanjutnya disingkat FS adalah indikator penilaian yang terkait dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab pegawai pada masing-masing fungsi yang ada pada Polri.

## 2.3 Metode AHP (Analytic Hierarchy Proses)

AHP adalah proses yang menggunakan perbandingan berpasangan untuk menentukan faktor dan evaluasi faktor bobot dalam pengambilan keputusan multifaktor. Peralatan utama AHP adalah sebuah hirarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Keberadaan hirarki memungkinkan dipecahnya masalah kompleks (tidak terstruktur) dalam sub – sub masalah sehingga menyusunnya menjadi suatu bentuk hirarki.

Banyak keunggulan yang dimiliki AHP dalam menjelaskan proses pengambilan keputusan. Salah satunya adalah dapat digambarkan secara grafis sehingga mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan.

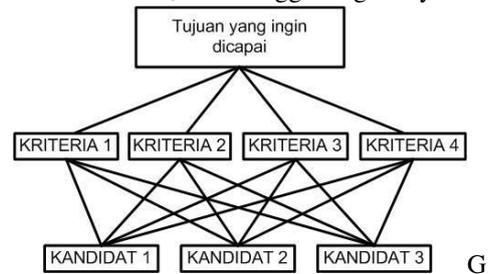
Peralatan utama AHP adalah sebuah hirarki fungsional dengan input utamanya adalah persepsi manusia. Keberadaan hirarki memungkinkan dipecahnya masalah kompleks atau tidak terstruktur dalam sub-sub masalah, lalu menyusunnya menjadi suatu bentuk hirarki.

AHP memiliki banyak keunggulan dalam menjelaskan proses pengambilan keputusan. Salah satunya adalah dapat digambarkan secara grafis sehingga mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan.

Prinsip dasar AHP, antara lain :

### 1. Membuat hierarki

Sistem yang kompleks bisa dipahami dengan memecahnya menjadi elemen-elemen pendukung, menyusun elemen secara hierarki, dan menggabungkannya.



### 2. Penilaian kriteria dan alternatif

Kriteria dan alternatif dilakukan dengan perbandingan berpasangan. Menurut Saaty (1988), untuk berbagai persoalan, skala 1 sampai 9 adalah skala terbaik untuk mengekspresikan pendapat. Nilai dan definisi pendapat kualitatif dari skala perbandingan Saaty bisa diukur menggunakan tabel analisis seperti pada table berikut.

Tabel 1 Skala Penilaian Perbandingan Berpasangan

Nilai	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya (equal)
3	Elemen yang satu sedikit lebih penting dari pada elemen yang lainnya (moderate)
5	Elemen yang satu lebih penting daripada elemen yang lainnya (strong)
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting daripada elemen lainnya (very strong)
9	Satu elemen mutlak penting daripada elemen lainnya (extreme)
2,4,6,8	Nilai-nilai antara dua nilai pertimbangan yang berdekatan
1/(1-9)	Kebalikan nilai tingkat kepentingan dari skala 1 - 9

### 3. Synthesis of priority (menentukan prioritas)

Untuk setiap kriteria dan alternatif, perlu dilakukan perbandingan berpasangan (*pairwise comparisons*). Nilai-nilai perbandingan relatif dari seluruh alternatif kriteria bisa disesuaikan dengan *judgement* yang telah ditentukan untuk menghasilkan bobot dan prioritas. Bobot dan prioritas dihitung dengan memanipulasi matriks atau melalui penyelesaian persamaan matematika.

### 4. Logical Consistency (Konsistensi Logis)

Konsistensi memiliki dua makna. Pertama, objek-objek yang serupa bisa dikelompokkan sesuai dengan keseragaman dan relevansi. Kedua, menyangkut tingkat hubungan antarobjek yang didasarkan pada kriteria tertentu.

Prosedur atau langkah-langkah dalam metode AHP meliputi :

- Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan, lalu menyusun hierarki dari permasalahan yang dihadapi.
- Menentukan prioritas elemen.
- Sintesis.
- Mengukur konsistensi.
- Menghitung *Consistency Index* (CI).
- Menghitung Rasio Konsistensi/*Consistency Ratio*.
- Memeriksa konsistensi hierarki.

Pada tahapan ini dilakukan pemeriksaan terhadap konsistensi penilaian. Bila nilai konsistensi yang didapat menyimpang terlalu jauh dari nilai konsistensi terbaik, maka proses penilaian berpasangan harus diperbaiki atau diulang kembali. Rumus untuk menghitung konsistensi adalah sebagai berikut (Dagdeviren dkk, 2009):

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

$$CR = \frac{CI}{RI} \quad (2)$$

Simbol 2.2 Rumusan Untuk Menghitung Konsistensi Logis

Untuk menentukan nilai *Random Index* (RI) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2 Nilai *Random Index* (RI) Berdasarkan N

N	RI
2	0.00
3	0.58
4	0.90
5	1.12
6	1.24
7	1.32
8	1.41
9	1.45
10	1.49
11	1.51
12	1.48
13	1.56
14	1.57
15	1.59

**Keterangan :**

- N : Ordo matriks
- $\lambda_{\max}$  :Nilai hasil dari penjumlahan konsistensi *vector* dibagi dengan n
- CI (*Consistency Index*) :Rasio penyimpanan konsistensi
- CR (*Consistency Ratio*) : Rasio Konsistensi
- Ri (*Random Index*) : Indeks Random

**3. Metodologi Penelitian**

**3.1 Metode Pengambilan Data**

Untuk dapat melakukan analisis yang baik, diperlukan data, serta teori konsep dasar, sehingga kebutuhan data sangat mutlak diperlukan. Adapun metode pengumpulan data dilakukan dengan cara :

- **Perencanaan dan Pengumpulan Data**  
Perancangan atau perencanaan sistem sangat diperlukan dalam pembuatan aplikasi, bagian ini merupakan langkah pertama sebelum membuat suatu aplikasi. Perencanaan dan Pengumpulan data dimulai dengan mendatangi Polda Kalimantan Tengah lalu melakukan wawancara terhadap beberapa pimpinan dan anggota POLRI di Polda Kalimantan Tengah. Kemudian mengumpulkan data dan keluhan mencakup sistem Penilaian Generik yang sedang berlangsung di Polda Kalimantan Tengah. Setelah semua terkumpul barulah dapat di analisis, di evaluasi apa saja yang perlu dibuat
- **Pembuatan Sitem**  
Pembuatan sistem dapat dilakukan ketika perencanaan dan Pengumpulan data telah selesai. Pembuatan Sistem meliputi desain interface dan coding.
- **Pengujian Sistem**  
Pengujian sistem adalah suatu hal yang penting dilakukan ketika pembangunan sebuah sistem telah selesai. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada kekurangan dari sistem tersebut dan digunakan untuk mengukur kesesuaian semua fungsi aplikasi seperti apa yang dirancang sebelumnya. Pengujian sistem akan langsung digunakan untuk pemesanan dengan menggunakan komputer yang sudah terinstal dengan aplikasi ini.
- **Implementasi Sistem**  
Setelah pengujian sistem berhasil dan sesuai dengan apa yang direncanakan. Maka sistem siap untuk di implementasikan.



Administrasi, Kreativitas, dan Kemandirian seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Pairwise Comparisons

Pada Tabel 2 merupakan tabel hasil perhitungan antar alternatif.

ANGGOTA	A	B	C	D	E
A	1	1	2	0,4	0,5
B	0,5	1	1	0,1	0,2
C	0,3	0,8	1	0,6	1
D	1	1,2	0,5	1	0,7
E	0,4	0,1	0,8	0,9	1
TOTAL	3,2	4,1	5,3	3	3,4

ANGGOTA	A	B	C	D	E	RATA-RATA BARIS
A	0,3125	0,24390	0,37735	0,13333	0,14705	0,24283
B	0,15625	0,24390	0,18867	0,03333	0,05882	0,13619
C	0,09375	0,19512	0,18867	0,2	0,29411	0,19433
D	0,3125	0,29268	0,09433	0,33333	0,20588	0,24774
E	0,125	0,02439	0,15094	0,3	0,29411	0,17889

Setelah perhitungan alternatif, dilakukan perhitungan kriteria. Seperti terlihat pada tabel 6.2

Tabel 3 Pairwise Comparisons Kriteria

setelah itu melakukan perankingan.

Tabel 4 Ranking

	Nama	Pangkat	Jabatan	Total
A	INDRAS PURWOKO, S.H	AKP	KASIAGA 3 BAGDALOOPS	0,21293270
B	AGUS SUSANTO	BRIGPOL	PAMEN URREN	0,20763239
C	HERI SUSANTO	AIPDA	PANIT I SITURJAWALI	0,19840585
D	ANDI DWI H.P	BRIPKA	BANIT SATWA	0,19688867
E	THOFAN HERINOTO	KBP	DIR SABHARA	0,18438006

## 7. Hasil Kuesioner Uji Coba oleh User

Kuesioner diisi oleh 20 orang yang melakukan uji coba user yang dilakukan oleh penulis secara offline dimana penulis mendatangi Mahasiswa/i dan menunjukkan sistem yang telah dibuat serta kuesioner online yang penulis dapat dengan mengakses website secara desktop dan user melakukan penilaian. Hasil dari kuesioner yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 5 uji coba

No	Pertanyaan	Grafik
1	Apakah sistem yang telah dibuat sudah sesuai dengan kebutuhan user?	Ya
2	Apakah sistem yang telah dibuat sudah dapat	Ya

	membantu kinerja anggota dalam penilaian?	
3	Apakah sistem yang telah dibuat mudah dalam penggunaannya?	Ya
4	Apakah sistem yang telah dibuat dapat membantu dalam penilaian kinerja ginerik?	Ya
5	Apakah sistem yang telah dibuat telah adil dalam penilaian ?	Ya

Dari hasil kuesioner di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum sistem yang telah dibuat sudah sesuai dengan kebutuhan user. Penilaian sudah dilakukan secara proporsional serta memudahkan petuga dalam penilaian.

## 8. Kesimpulan dan Saran

### 8.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Generik Polda Anggota POLRI di Polda Kalimantan Tengah, dapat di ambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- Metode AHP untuk proses perhitungan penilaian lanjut sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
- Sistem penilaian awal sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
- Sistem mampu menilai secara proporsional dengan menggunakan metode AHP, penilaian tidak lagi dilihat hanya dengan nilai tertinggi saja.
- Dengan menggunakan metode AHP penilaian lebih adil dari sebelumnya, karena penilaian sebelumnya hanya mengambil nilai tertinggi saja tanpa melihat kriteria yang harus dimiliki oleh seorang anggota POLRI dan membandingkan satu sama lain.
- Dengan adanya Sistem ini memudahkan anggota POLRI dalam melakukan penilaian kinerja generik.

### 8.2 Saran

Dalam laporan akhir ini di ajukan beberapa saran untuk pengembangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Generik Polda Anggota POLRI di Polda Kalimantan Tengah, yaitu bisa dilakukan pengembangan lebih lanjut menggunakan metode lain dengan melakukan pengembangan sistem ke arah penilaian kinerja spesifik.

Untuk penelitian lebih lanjut dalam penentuan kinerja ginerik pada sistem ini dapat diterapkan metode lain sebagai verifikasi keakuratan metode AHP.

## Daftar Pustaka

- Adnan, Risman, et al. 2008. *Pengenalan .NET Framework 3.5*. s.l. : Project Otak, 2008.
- A Hilyah Magdalena, “Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Mahasiswa Lulusan Terbaik Di Perguruan Tinggi Studi Kasus STMIK ATMA Luhur Pangkalpinang,” *Jurnal Informatika*, ISSN : 2089-9815, Maret 2012.
- Andi. 2010. *Paling Dicari Visual Basic 2010 Source Code*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Andri Kristanto, 2008. *Perancangan Sistem Informasi*. Gava Media. Yogyakarta.
- A. S Rosa, Shalahuddin. 2011. *Rekayasa Perangkat Lunak*. Bandung : Modula.
- A.W, Imam. 2005. *SQL Server 2000*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Fathansyah (2007), *Basis Data*, Informatika, Bandung
- Kadarsah, Suryadi, dan Ramdani, M.Ali. 2002. *Sistem Pendukung Keputusan: Suatu Wacana Struktural Idealisasi dan Implementasi Konsep Pengambilan Keputusan*. Bandung :Rosdakarya.
- Khoidin, M., Sadjijono. 2006. *Mengenal Figur Polisi Kita*. Yogyakarta : LaksBang PRESSindo
- Kusrini M.Kom. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: C.V andi Offset.
- Latifah, Siti. 2005. “Prinsip-prinsip dasar Analytical Hierarchy Process”. *Jurnal Studi Kasus Pertanian, Universitas Sumatera Utara (USU), Medan*.
- Mabes POLRI, Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 tentang Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Pada POLRI dengan Sistem Manajemen Kinerja.
- Marsani Asfidan Ratna Purnama Sari, “Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Mahasiswa Berprestasi Menggunakan Metode AHP Studi Kasus STMIK CIC Cirebon.” *Jurnal Informatika*, ISSN: 131 – 144 Vol.6, No. 2, Desember 2010.
- Nugroho, Aryo dan Community, SmitDev. 2008. *Belajar Sendiri Mengimplementasikan SQL Server 2008*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Pedoman Penulisan Laporan Akhir dan Skripsi Final Versi2*. 2016. Malang: Politeknik Negeri Malang.
- Permadi Untung. (2008). *Pemrograman ASP. NET Menggunakan VB. NET*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Pusat Sejarah POLRI, 2013, *67 Tahun Sejarah Kepolisian Negara Republik Indonesia*, Jakarta, Pusat Sejarah POLRI.
- Rajab, Untung S. 2003. *Kedudukan dan Fungsi Polisi Republik Indonesia Dalam Sistem Ketatanegaraan (Berdasarkan UUD 1945)*. Bandung : CV Utomo.
- Saaty. T. L, 1980, *The Analytic Hierarchy Process*, McGraw Hill International.
- Saaty, T.L. 1986. Uncertainty and rank order in the analytical hierarchy process. *European Journal Of Operational Research* 32: 27-37
- SPSS Inc. (2012). *IBM SPSS Bootstrapping 19*. New York : SPSS Inc.
- Yuswanto ., Subari. (2010). *Boom...! Visual Studio .Net 2010 Meledak*. Jakarta: Cerdas Pustaka Publisher.