

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat mempunyai peranan yang sangat penting dalam segala aspek informasi (Sihombing et al., 2022). Dengan adanya informasi tersebut dapat digunakan sebagai wadah dalam mendukung pengambilan keputusan. Karena dengan adanya fungsi dan peranan informasi tersebut, maka dibutuhkan informasi yang cepat, tepat, akurat dan dapat dipertanggung jawabkan (I. R. Andika & Roestam, 2022)

Teknologi informasi yang semakin berkembang pada saat ini sangat mendukung kebutuhan suatu instansi. Baik untuk mewujudkan kinerja maupun dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Dalam setiap instansi, pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu satuan kerja, kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas suatu instansi (Fadila, 2019).

Kepolisian merupakan bagian dari sistem pemerintahan negara yang melibatkan banyak informasi dalam pengambilan keputusan. Setiap instansi dituntut untuk selalu profesional dalam menjalankan organisasinya, sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan masyarakat.

Kepolisian memiliki tugas dan fungsi yaitu salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang RI No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pada pasal 1 dan pasal 2 (Ginting et al., 2020).

Di dalam instansi pemerintahan pasti memiliki setiap pegawai, dimana untuk meningkatkan performa kinerja dan kemajuan kinerja perlu adanya evaluasi pekerjaan (Sihombing et al., 2022). Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan pegawai, serta kekurangan dan kelebihan pegawai dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan pimpinannya (Putra et al., 2022).

Evaluasi merupakan penilaian dalam perusahaan, evaluasi dapat di artikan sebagai pengukuran akan efektifitas strategi yang di gunakan dalam mencapai tujuan perusahaan dalam evaluasi itu sendiri harus tau apa, dimana, mengapa, siapa, kapan, dan cara (Sipahutar & Thanri, 2021).

Sistem pendukung keputusan adalah suatu sistem yang mampu menyediakan fungsi pengelolaan data berdasarkan suatu model tertentu, sehingga user dari sistem tersebut dapat memilih alternatif keputusan yang terbaik yang dipakai untuk pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Nurchayani & Tombilayuk, 2020).

Metode *Simple Multi Attribute Rating Technique* (SMART) merupakan metode yang dalam penerapannya mempertimbangkan beberapa kriteria dan alternatif yang mampu membantu pengguna dalam menentukan pilihannya dengan lebih tepat sehingga dapat digunakan dalam sistem pendukung keputusan (Hutabarat & Waruwu, 2022). SMART lebih banyak digunakan karena kesederhanaanya dalam merespon kebutuhan pembuat keputusan dan caranya menganalisa respon. Analisa yang terlibat adalah transparan sehingga metode ini memberikan pemahaman masalah yang tinggi dan dapat diterima oleh pembuat keputusan (Prayoga & Nursari, 2020)

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mengangkat judul penelitian **“SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN EVALUASI KINERJA KEPOLISIAN DENGAN METODE *SIMPLE MULTI ATTRIBUTE RATING TECHNIQUE* (SMART)”**.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diperoleh rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana menerapkan metode SMART dapat menyelesaikan mengevaluasi kinerja kepolisian?
2. Bagaimana sistem pendukung keputusan dengan penerapan metode SMART dapat melakukan evaluasi terhadap kinerja kepolisian?
3. Bagaimana menggunakan bobot kriteria dengan penerapan metode SMART di dalam evaluasi kinerja kepolisian dapat menemukan solusi yang tepat, cepat dan akurat?

### **1.3 Hipotesis Masalah**

Dari perumusan masalah yang ditemukan pada bagian yang terdahulu maka dapat dikemukakan hipotesa sebagai jawaban sementara yaitu :

1. Diharapkan dengan diterapkannya sistem informasi dengan metode SMART dapat menyelesaikan permasalahan mengenai evaluasi kinerja kepolisian.
2. Diharapkan dengan diterapkannya sistem pendukung keputusan dengan metode SMART dapat melakukan evaluasi terhadap kinerja kepolisian.

3. Diharapkan dengan menggunakan bobot kriteria dengan metode SMART di dalam mengevaluasi kinerja kepolisian dapat menemukan solusi yang tepat, cepat dan akurat.

#### **1.4 Batasan Masalah**

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat beberapa batasan masalah yang menjadi ruang lingkup pembahasan Adapun batasan masalah penelitian diambil antara lain :

1. Pada penelitian ini penulis hanya berfokus pada pembahasan tentang informasi data para polisi yang akan dievaluasi mengenai kinerja di Polsek Tanjung Baru.
2. Implementasi Sistem Pendukung Keputusan hanya dilakukan pada Polsek Tanjung Baru.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut :

1. Menerapkan metode SMART untuk mengetahui proses penilaian evaluasi kinerja kepolisian dengan metode SMART.
2. Untuk membangun dan menganalisa sistem penunjang SPK evaluasi kinerja kepolisian dengan menggunakan metode SMART sehingga menghasilkan kepolisian yang memiliki dedikasi tinggi.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Polsek Tanjung Baru
  - a. Dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan keputusan yang tepat untuk mengevaluasi kinerja kepolisian secara cepat, tepat dan sistematis.
  - b. Dapat mendorong semangat kepolisian untuk mencapai visi, tujuan maupun nilai-nilai pada institusi kepolisian.
2. Bagi Penulis
  - a. Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya bagi penulis dibidang SPK dengan menggunakan metode SMART.
  - b. Meningkatkan kemampuan mahasiswa untuk menganalisa suatu masalah ke dalam sebuah sistem sehingga mampu membuat aplikasi yang sesuai.

### **1.7 Tinjauan Umum Perusahaan**

Tinjauan perusahaan adalah sebuah penelitian tentang sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, serta deskripsi jabatan yang ada pada perusahaan yang akan menjadi tempat dibangunnya aplikasi sistem pendukung keputusan evaluasi kinerja kepolisian di Polsek Tanjung Baru.

Intansi yang diteliti adalah Polsek Tanjung Baru yang bergerak dalam organisasi kepolisian. Berikut ini hal-hal yang akan diuraikan pada tinjauan perusahaan adalah sejarah perusahaan Polsek Tanjung Baru, visi dan misi, budaya perusahaan, struktur organisasi serta lingkup pekerjaan di Polsek Tanjung Baru.

#### **1.7.1 Sejarah Perusahaan Polsek Tanjung Baru**

Pada tanggal 21 Agustus 1945, empat orang perwira polisi yang berpangkat Keishi (Komisaris Polisi) di Sumatera Barat dipanggil oleh Keimubucho (Kepala Polisi Sumatera Barat) dan diberi tahu bahwa Perang Asia Timur Raya telah

berhenti. Diminta oleh Kepala Polisi Jepang itu supaya semua senjata-senjata polisi dikumpulkan. Permintaan Keimubu-cho itu tidak dapat diterima oleh perwira-perwira polisi tersebut, malah mereka menuntut supaya pihak Jepang segera menyerahkan pimpinan kantor-kantor Polisi kepada orang Indonesia. Empat perwira polisi Indonesia itu adalah: Raden Soelaiman, Ahmadin Dt. Berbangso, Kaharuddin Dt. Rangkayo Basa dan Soelaiman Effendi.

Pada awal tahun 1946 ini pula kedudukan pusatpemerintahan Sumatera Barat pindah ke Bukittinggi. Dalam masa peralihan itu terjadi mutasi dalam beberapa jabatan Kepolisian Sumatera Barat. Komisaris Polisi I Darwin Karim menjadi Kepala Kepolisian Keresidenan Sumatera Barat.

Dengan kepindahan para perwira senior polisi dari Padang ke Bukittinggi, Kaharuddin Dt. Rangkayo Basa mendapat tugas untuk membina dan mengembangkan organisasi Polisi Istimewa. Latihan-latihan bagi Polisi Istimewa ini dimulai tanggal 13 Mei 1946 sampai 17 Agustus 1946 berlokasi di kompleks polisi, Jl. Birugo Bukittinggi (sekarang kompleks SMA Negeri 2). Para instruktur pada latihan Polisi Istimewa tersebut terdiri dari para perwira Polisi dan TRI dan pejabat pemerintahan sipil.

Polisi Kota Padang yang tadinya berstatus polisi RIS dengan personalia orang Belanda dan “kaum cooperators” lagi-lagi mengadakan mutasi pimpinan. Untuk mengganti jabatan-jabatan yang ditinggalkan “orang-orang Belanda” itu, diangkatlah oleh Pemerintah RI warga polisi orang Indonesia yang republikein. Dalam hal ini Kaharuddin Dt. Rangkayo Basa (Komisaris Polisi I) diberi jabatan Kepala Polisi Kota Padang dan sekitarnya dalam rangka membentuk struktur dan

penempatan personalia yang sesuai dengan organisasi Polisi Republik Indonesia (Padang, Juni 1945).

Adapun Visi, Misi, dan Moto pada PT Semen Padang yaitu :

1. Visi

Terwujudnya pelayanan Kamtibmas Prima, tegaknya hukum dan keamanan yang mantap di wilayah Sumatera Barat serta terjalinnya kerjasama (Networking) berdasarkan falsafah “Adat Basandi Syara’, Syara’ basandi Kitabullah”, melalui pendekatan “Tungku Tigo Sajaringan”.

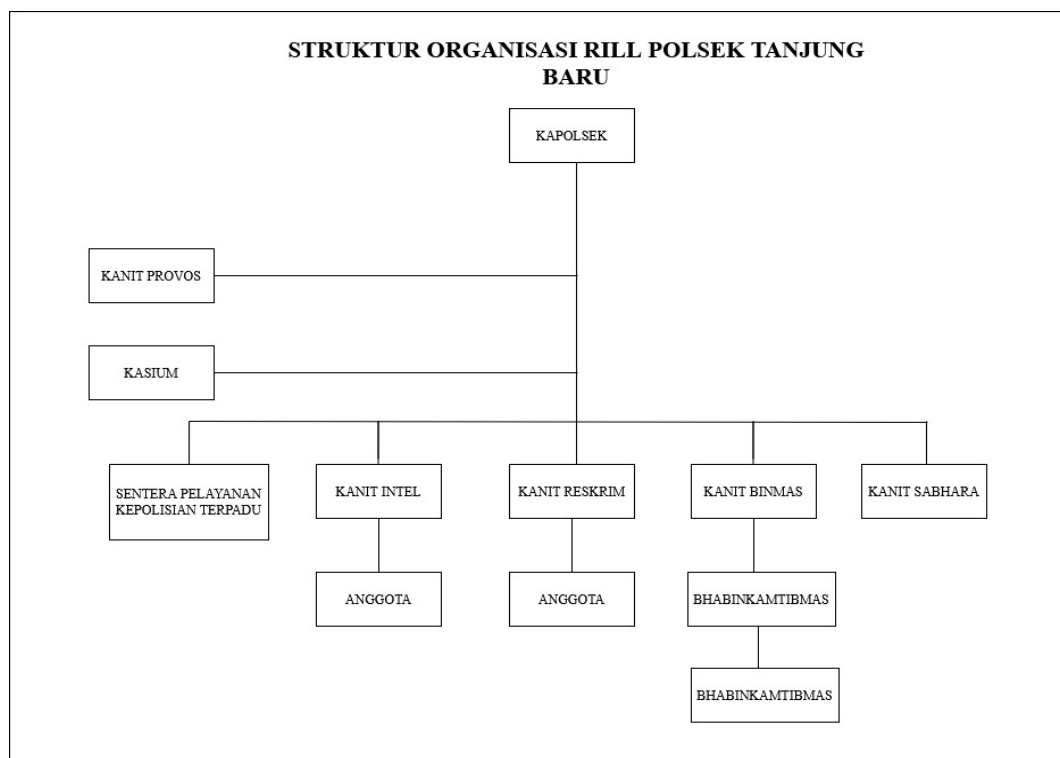
2. Misi

- a. Menegakkan hukum secara Profesional, Obyektif, Proporsional, Transparan dan Akuntabel, menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan;
- b. Memberikan bimbingan kepada masyarakat serta melakukan kerjasama untuk menciptakan rasa aman;
- c. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, responsif dan tidak diskriminatif;
- d. Mengembangkan perpolisian masyarakat (*Community Policing*) yang berbasis pada masyarakat patuh hukum (*Law Abiding Citizen*);
- e. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, cepat, tanggap, responsif dan tidak diskriminatif agar masyarakat bebas dari segala bentuk fisik dan psikis;
- f. Mengelola secara profesional sumber daya, serta meningkatkan upaya konsolidasi Polda Sumbar untuk mewujudkan keamanan Sumatera Barat sehingga dapat mendorong meningkatkan gairah kerja mencapai kesejahteraan anggota;

- g. Memelihara Kamtibcarlantas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran arus orang dan barang diwilayah hukum Polda Sumbar;
- h. Melaksanakan deteksi dini dan peringatan dini melalui kegiatan/operasi penyelidikan, pengamanan dan penggalangan;
- i. Menjamin keberhasilan penanggulangan gangguan keamanan dalam wilayah hukum Polda Sumbar;
- j. Meningkatkan perpolisian masyarakat yang berbasis pada masyarakat yang patuh hukum.

### 1.7.2 Struktur Perusahaan Polsek Tanjung Baru

Struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi pada Polsek Tanjung Baru dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut.



*Sumber: Polsek Tanjung Baru*

**Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Polsek Tanjung Baru**



### 1.7.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok dan fungsi Polsek Tanjung Baru adalah sebagai berikut :

#### 1. Kapolsek

Bertugas memimpin, membina, mengawasi, mengatur dan mengendalikan satuan organisasi di lingkungan Polsek dan unsur pelaksana kewilayahan dalam jajarannya termasuk kegiatan pengamanan markas; dan. memberikan saran pertimbangan kepada Kapolres yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya.

#### 2. Kanit Provos

- a. Melakukan pemanggilan dan pemeriksaan.
- b. Membantu pimpinan menyelenggarakan pembinaan dan penegakan disiplin, serta memelihara tata tertib kehidupan anggota Polri.
- c. Menyenggarakan sidang disiplin atas perintah atasan yang berhak menghukum atau Ankum. melaksanakan putusan Ankum.

#### 3. Kasium

Bertugas menyelenggarakan pelayanan administrasi umum ketatausahaan dan urusan dalam pelayanan markas, perawatan tahanan serta pengelolaan barang bukti di lingkungan polsek.

#### 4. Senter Pelayanan Kepolisian Terpadu

Bertugas memberikan pelayanan kepolisian kepada masyarakat, dalam bentuk penerimaan dan penanganan pertama laporan/pengaduan, pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian, bersama fungsi terkait mendatangi TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP sesuai ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku.

## 5. Kanit Intel

- a. Menjabarkan penugasan operasi penyidikan, pengamanan dan penggalangan terhadap sasaran yang telah ditetapkan.
- b. Memimpin kegiatan/operasi penyidikan pengamanan dan penggalangan terhadap sasaran yang telah ditetapkan.
- c. Mengungkap jaringan kejahatan dari tiap sasaran operasi.
- d. Melaporkan hasil penugasan.

## 6. Kanit Reskrim

Bertugas menyusun Rengiat dan Renbut dalam pelaksanaan giat Penyelidikan dan Penyidikan. Menyelenggarakan Analisis dan Evaluasi terhadap Kinerja kegiatan Lidik Sidik. Menganalisis Metode yang dipergunakan agar terjadinya percepatan dalam melaksanakan giat Lidik Sidik.

## 7. Kanit Binmas

Bertugas melakukan pembinaan di bidang ketertiban masyarakat terhadap komponen masyarakat antara lain remaja, pemuda, wanita, dan anak.

## 8. Kanit Sabhara

Bertugas melaksanakan fungsi kepolisian tugas preventif terhadap pelanggaran hukum atau gangguan Kamtibmas dengan kegiatan penjagaan, pengawalan dan patroli dengan sasaran pokoknya adalah memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

## 9. Anggota

- a. memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat;
- b. menegakkan hukum; dan.

- c. memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

#### 10. Bhabinkamtibmas

Bertugas melakukan pembinaan masyarakat ,deteksi dini dan mediasi/ negosiasi agar tercipta kondisi yang kondusif di desa / kelurahan.