

# Evaluasi Kinerja Kepolisian Berdasarkan Kriteria Pengguna Menggunakan Metode Smart

## (Studi Kasus Polsek Makasar Jakarta Timur)

Andri Prayoga<sup>1</sup>

Program Studi Teknik Informatika  
Fakultas Teknik Universitas Pancasila Jakarta  
Jl. Serengseng Sawah, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12640  
<sup>1</sup>andriprayoga15@gmail.com

S.R.Candra Nursari<sup>2</sup>

Program Studi Teknik Informatika  
Fakultas Teknik Universitas Pancasila Jakarta  
Jl. Serengseng Sawah, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12640  
<sup>2</sup>sri.rezeki.candra.n@univpancasila.ac.id

**Abstrak**— Kepolisian adalah sebagai organisasi negara yang bertugas menjamin keamanan dan ketertiban masyarakat dengan pelaksanaan tugasnya yang cukup berat dan cenderung tugas-tugasnya yang dilaksanakan dilapangan. Dalam menilai kinerja anggota, POLRI telah membuat Penilaian Kinerja yang meliputi kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, Pengendalian emosi, integritas, pengelolaan administrasi, kreativitas dan kemandirian. Untuk melakukan perhitungan SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique) dalam kasus ini dilakukan dengan mencari alternatif terbaik berdasarkan 8 kriteria yang telah ditentukan. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah suatu Sistem Pendukung Keputusan menggunakan metode SMART dapat digunakan untuk proses evaluasi kinerja kepolisian berdasarkan bobot dan kriteria yang sudah ditentukan dan dapat membantu serta mempermudah pengambilan keputusan dalam evaluasi kinerja kepolisian pada Polsek Makasar Jakarta Timur.

**Kata Kunci**—Evaluasi; Sistem Pendukung Keputusan; Simple Multi Attribute Rating Technique - SMART

### I. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja yang terjadi 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 merupakan bagian terpenting dari seluruh proses kegiatan kepolisian, penilaian kinerja secara khusus dilakukan berkaitan dengan kebijakan terhadap kepolisian, seperti untuk tujuan promosi jabatan ataupun fungsional kerja anggota. Dampaknya adalah demotivasi kerja dan turunnya pencapaian sasaran instansi dari tahun ke tahun. Penilaian kinerja pegawai yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses anggota tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja dari keseluruhan proses seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Beberapa masalah yang kadang terjadi ketika pengambil keputusan dilakukan secara manual adalah proses penilaian membutuhkan waktu lama serta subyektifitas dalam pengambilan keputusan.

Melalui Sistem Informasi Website, pemilik kost dan pencari kost dapat memasukkan serta mencari tempat kost yang diinginkan dengan lebih cepat dan efisien. Cara

mengetahui kriteria-kriteria setiap pencari kost, dapat digunakan menggunakan algoritma apriori, yaitu suatu metode untuk mencari pola hubungan antar satu atau lebih item dalam suatu dataset. Algoritma apriori bisa digunakan pada data kriteria pencari kost, misalnya seseorang pencari kost yang ingin mencari sebuah tempat tinggal atau dikenal dengan istilah tempat kost, dengan adanya algoritma apriori, pemilik kost dapat mengetahui pola kriteria seorang konsumen, jika seorang konsumen memiliki kriteria item A, B, punya kemungkinan 50% dia akan memilih item C, pola ini sangat signifikan dengan adanya data kriteria. Dalam menentukan pemetaan lokasi kost pada SPK menggunakan metode Simple Additive Weighting (SAW) untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

Dengan adanya permasalahan dalam evaluasi kinerja kepolisian yang sesuai dengan kebutuhan instansi kepolisian, maka penulis mencoba menerapkan metode SMART dengan sistem pendukung keputusan dalam evaluasi kinerja kepolisian membantu instansi-instansi kepolisian menilai anggota kepolisian.

### II. LANDASAN TEORI

#### A. Pengertian Sistem

Sistem dapat didefinisikan berdasarkan pendekatan yang digunakan untuk menerangkannya, yaitu dengan pendekatan: a. Prosedur Sistem menurut pendekatan prosedur yaitu "suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang berupa urutan kegiatan yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu". Definisi dari prosedur adalah "rangkaiannya operasi klerikal (tuliskan menulis), yang melibatkan beberapa orang di dalam satu atau lebih departemen yang digunakan untuk menjamin penanganan yang seragam dari transaksi-transaksi bisnis yang terjadi serta untuk menyelesaikan suatu kegiatan tertentu"[1]

#### B. Pengertian Sistem Pendukung Keputusan

Pada dasarnya SPK merupakan pengembangan lebih lanjut dari Sistem Informasi Manajemen terkomputerisasi yang dirancang sedemikian rupa sehingga bersifat interaktif dengan pemakainya. Dengan tujuan untuk memudahkan integrasi antara berbagai komponen dalam proses pengambilan keputusan seperti prosedur, kebijakan, pengalaman dan

wawasan manajer untuk mengambil keputusan yang lebih baik. SPK adalah sistem yang dibangun untuk menyelesaikan berbagai masalah yang bersifat manajerial atau organisasi perusahaan yang dirancang untuk mengembangkan efektivitas dan produktivitas para manajer untuk menyelesaikan masalah dengan bantuan teknologi komputer. Hal lainnya yang perlu dipahami adalah bahwa SPK bukan untuk menggantikan tugas manajer akan tetapi hanya sebagai bahan pertimbangan bagi manajer untuk menentukan keputusan akhir [2]

### C. Pengertian Simple Multi-Attribute Rating Technique

SMART (Simple Multi – Attribute Rating Technique) adalah metode pengambilan keputusan multi kriteria yang didasarkan pada teori bahwa setiap alternatif terdiri dari sejumlah kriteria yang memiliki nilai-nilai dan setiap kriteria memiliki bobot yang menggambarkan seberapa penting ia dibandingkan dengan kriteria lain. SMART lebih banyak digunakan karena kesederhanaannya 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 [3]. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1. Menentukan kriteria
2. Menentukan alternatif.
3. Melakukan perankingan terhadap kedudukan kepentingan kriteria.
4. Memberikan bobot berdasarkan kriteria paling penting dan kriteria paling tidak penting. kriteria paling penting disetkan dengan nilai bobot 100 dan kriteria paling tidak penting diset dengan bobot nilai 10.
5. Mencari nilai rata-rata bobot kriteria berdasarkan yang paling penting dan paling tidak penting.
6. Memberikan bobot kepada kepada setiap alternative berdasarkan setiap kriteria. Bobot alternatif dalam skala 0-100. Nol sebagai nilai minimum dan 100 sebagai nilai maksimum.
7. Menghitung penilaian/utilitas terhadap setiap alternatif dengan menggunakan rumus

### D. Pengertian Evaluasi

Evaluasi merupakan bagian dari sistem manajemen yaitu perencanaan, organisasi, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Tanpa evaluasi, maka tidak akan diketahui bagaimana kondisi objek evaluasi tersebut dalam rancangan, pelaksanaan serta hasilnya. Istilah evaluasi sudah menjadi kosa kata dalam bahasa Indonesia, akan tetapi kata ini adalah kata serapan dari bahasa Inggris yaitu evaluation yang berarti penilaian atau penaksiran [5]. Sedangkan menurut pengertian istilah “evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu obyek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan” [4].

### E. Pengertian Kinerja

“Output drive from processes, human or otherwise” (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses) menurut Smith dalam Sedarmayanti [6], sedangkan Mathis et al. terjemahannya Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira [7], “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [8]. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu [9] [5].

### F. Pengertian Kepolisian

Polisi adalah organisasi yang memiliki fungsi sangat luas sekali. Polisi dan Kepolisian sudah sangat dikenal pada abad ke-6 sebagai aparat negara dengan kewenangannya yang mencerminkan suatu kekuasaan yang luas menjadi penjaga tiraniamisme, sehingga mempunyai citra simbol penguasa tirani. Sedemikian rupa citra polisi dan kepolisian pada masa itu maka negara yang bersangkutan dinamakan “negara polisi” dan dalam sejarah ketatanegaraan pernah dikenal suatu negara “Politeia”. Pada masa kejayaan ekspansionisme dan imprealisme dimana kekuasaan pemerintah meminjam tangan polisi dan kepolisian untuk menjalankan tugas tangan besi melakukan penindasan terhadap rakyat pribumi untuk kepentingan pemerasan tenaga manusia, keadaan ini menimbulkan citra buruk bagi kepolisian itu sendiri [10] [6].

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### A. Analisis Masalah

Masih membutuhkan waktu yang lama dan penilaian kinerja anggota kepolisian khusus pada polsek makasar jakarta timur kurang subyektifitas dalam pengambilan keputusan untuk menentukan promosi jabatan ataupun fungsional kerja anggota.

### B. Data

Pada penelitian ini data yang digunakan diperoleh menggunakan metode wawancara, studi literatur. Metode Wawancara, metode ini dilakukan dengan melakukan wawancara kepada humas polsek makasar jakarta timur untuk mendapatkan data yang diperlukan seperti nama anggota dan nilai-nilai kinerja anggota selama tahun 2016, 2017 dan tahun 2018. Dan dilakukan juga studi literatur untuk memperoleh informasi mengenai evaluasi kinerja kepolisian berdasarkan jurnal-jurnal

### C. Tahapan dan Metode Yang Digunakan

#### 1) Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian dapat dilihat dalam bentuk Flowchart sebagai berikut:

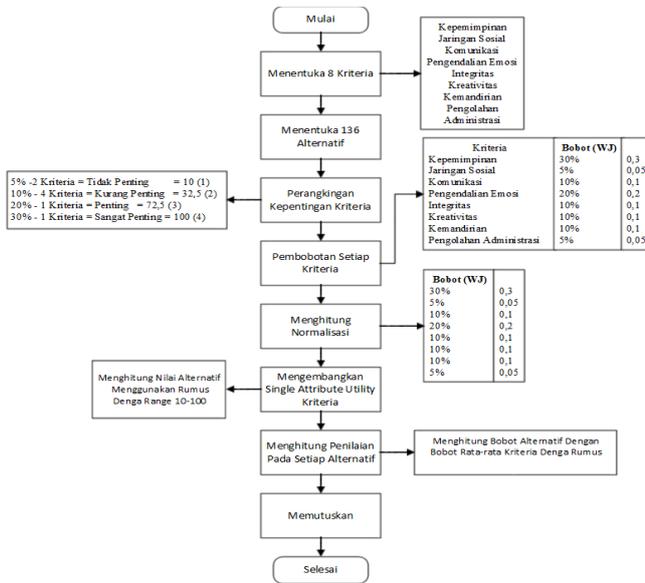


Fig. 1. Flowchart Rancangan Penelitian

2) Skenario Penerapan Metode Yang Digunakan  
 Metode yang digunakan adalah SMART.

TABEL I. Bobot Setiap Kriteria

No	Kriteria	Bobot (WJ)	
1	Kepemimpinan	30%	0,3
2	Jaringan Sosial	5%	0,05
3	Komunikasi	10%	0,1
4	Pengendalian Emosi	20%	0,2
5	Integritas	10%	0,1
6	Kreativitas	10%	0,1
7	Kemandirian	10%	0,1
8	Pengolahan Administrasi	5%	0,05
			1

Proses

Perhitungan Manual SMART

Menentukan Kriteria dan Perangkingan Kepentingan Kriteria

TABEL II. Ranking Kepentingan Kriteria

Perangkingan Kepentingan Kriteria	
5% - 2 Kriteria = Tidak Penting	= 10 (1)
10% - 4 Kriteria = Kurang Penting	= 32,5 (2)
20% - 1 Kriteria = Penting	= 72,5 (3)
30% - 1 Kriteria = Sangat Penting	= 100 (4)

Pada gambar diatas adalah tabel yg berisi 8 kriteria penilaian dan nilai bobot kriteria beserta nilai normalisasi dari bobot. Untuk tabel sebelah kanan berisi perangkingan kepentingan kriteria, dimana perangkingan kriteria tersebut adalah (tidak penting, kurang penting, penting dan sangat penting).

Memberikan Tingkat Kepentingan Pada Setiap Kriteria dan Mencari Rata-Rata Bobot.

Kriteria	Tingkat Kepentingan	Bobot
Kepemimpinan	100 Sangat Penting	4
Jaringan Sosial	10 Tidak Penting	1
Komunikasi	32,5 Kurang Penting	2
Pengendalian Emosi	72,5 Penting	3
Integritas	32,5 Kurang Penting	2
Kreativitas	32,5 Kurang Penting	2
Kemandirian	32,5 Kurang Penting	2
Pengolahan Administrasi	10 Tidak Penting	1
		17

Rata" Bobot(Bobot/Jumlah Nilai Bobot)
0,23
0,05
0,11
0,7
0,11
0,11
0,11
0,11
0,05

Pada gambar diatas adalah berisi 8 kriteria dan tingkat kepentingan bobot beserta nilai bobot. Untuk gambar bawah adalah nilai dari rata-rata bobot kriteria. Berikut adalah Data Kriteria :

Kepemimpinan	Jaringan Sosial	Komunikasi	Pengendalian Emosi	Integritas	Kreativitas	Kemandirian	Pengelolaan Administrasi
90	90	90	90	90	90	90	70
100	90	90	90	90	90	90	70
90	90	90	90	90	90	90	70
90	90	90	90	90	90	90	60
90	90	90	90	90	90	90	80
90	90	90	90	90	90	90	80
90	90	90	90	80	90	80	60
90	90	90	90	80	90	80	80
90	90	90	90	80	90	80	70
80	90	90	90	80	90	80	80
80	90	90	90	80	90	80	70
70	90	90	90	80	90	80	70
70	90	90	90	80	90	80	80
80	90	90	70	80	80	80	80
80	90	90	70	80	80	70	60
80	90	90	70	80	80	70	60
80	90	90	70	80	80	80	80
80	90	90	70	80	80	80	70





21	4	8	14	6	6	7	3,5	69,5	8,6875
21	4	8	14	6	6	7	3,5	69,5	8,6875
21	4	8	14	6	6	7	3,5	69,5	8,6875
21	4	8	14	6	6	7	3,5	69,5	8,6875

Pada gambar diatas adalah tabel hasil perhitungan data alternatif dan kriteria. Dimana pada tabel diatas berisi 136 alternatif dan 8 kriteria. Nama anggota adalah sebagai Alternatif (136 data) dan Kriteria berjumlah 8 yaitu kepemimpinan, jaringan Sosial, komunikasi, pengendalian Emosi, integritas, kreativitas, kemandirian, pengelolaan Administrasi.

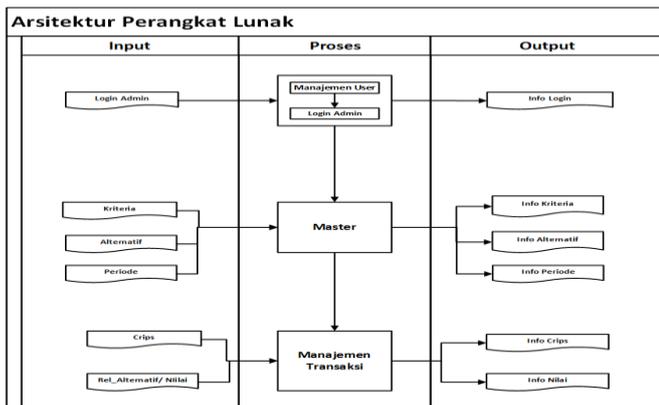
Hasil Perhitungan kriteria diatas adalah berdasarkan perkalian Kriteria dengan nilai normalisasi bobot. Dimana nilai kepemimpinan dikali dengan bobot 0.3, Nilai Jaringan Sosial dikali dengan bobot 0.05, Nilai Komunikasi dikali dengan bobot 0.1, Nilai Pengendalian Emosi dikali dengan bobot 0.2, Nilai Integritas dikali dengan bobot 0.1, Nilai Kreativitas dikali dengan bobot 0.1, Nilai Kemandirian dikali dengan bobot 0.1, Nilai Pengelolaan Administrasi dikali dengan bobot 0.05. Untuk Kolom 10 adalah hasil berdasarkan dari perhitungan penjumlahan nilai seluruh kriteria pada setiap alternatif. Untuk KoloM 11 adalah hasil berdasarkan dari perhitungan total nilai kriteria setiap alternatif dibagi dengan jumlah kriteria, dimana jumlah kriteria adalah sebanyak 8 kriteria.

Dari hasil perangkaan dapat dilihat alternatif Badru Bangking dan Bambang Supraja mendapat nilai terbesar yaitu 11.1187 sehingga menjadi ranking 1 yang terpilih sebagai alternatif terbaik, dengan kata lain Badru Bangking dan Bambang Supraja sebagai alternatif terbaik dalam evaluasi kinerja anggota kepolisian.

**D. Arsitektur Perangkat Lunak**

Arsitektur Perangkat Lunak (APL) adalah struktur komponen sebuah program atau sistem, serta hubungan timbal balik antar komponen tersebut, dan merupakan prinsip serta pedoman dalam membuat desain dan evolusinya dari waktu ke waktu. Sebuah pola arsitektur adalah deskripsi dari tipe elemen dan relasi bersama dengan sekumpulan batasan tentang bagaimana cara penggunaannya.

Arsitektur Perangkat Lunak



**E. Use Case Diagram**

Use Case Diagram merupakan rangkaian sekelompok yang saling terkait dan membentuk sistem secara teratur yang dilakukan dan diawasi oleh aktor. Umumnya use case digambarkan dengan bentuk elips dengan garis putus-putus pada data yang extends dan include. Dibawah ini adalah rancangan use case pada sistem ini.

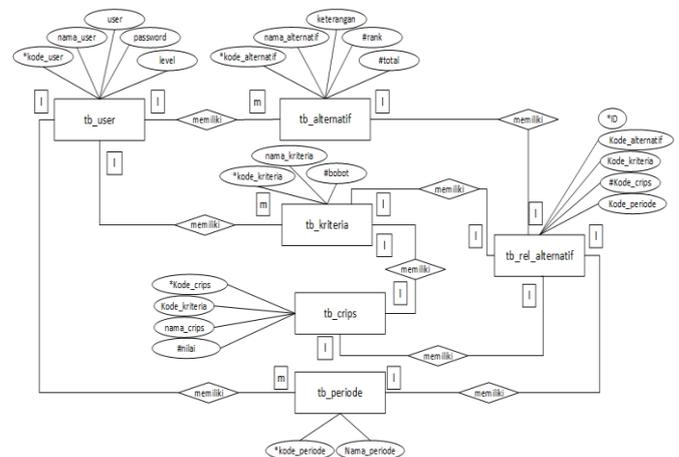
Use Case Diagram Admin



**F. Entity Relationship Diagram**

Perancangan basis data adalah kumpulan data untuk merancang relasi antara tabel, menentukan fields yang akan diimplementasikan, menentukan tipe data dan menentukan Primary key dan foreign key. Semua itu dilakukan pada Entity Relationship.

Entity Relationship Diagram

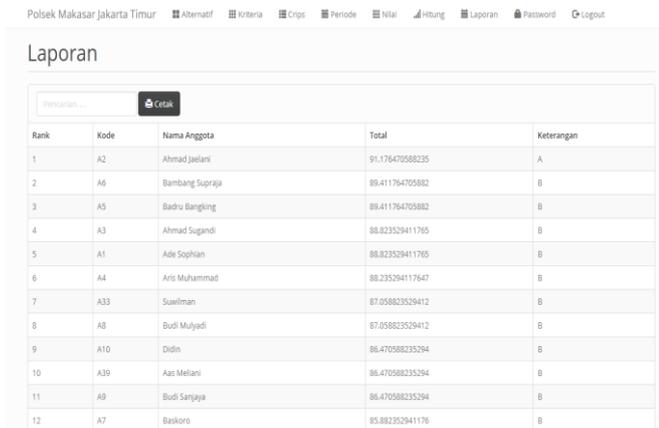


#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Implementasi Output

Implementasi *output* menjelaskan hasil dari proses yang dilakukan sistem. Berikut tampilan Hasil Penilaian Anggota.

##### Tampilan Hasil Penilaian Anggota



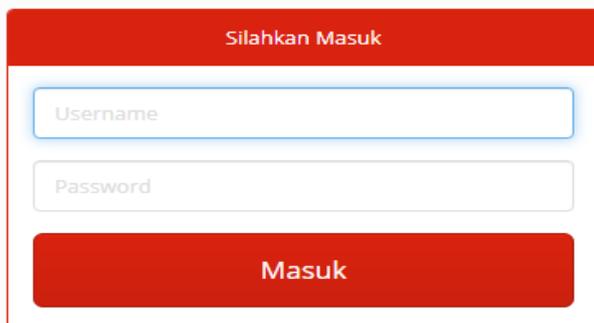
Rank	Kode	Nama Anggota	Total	Keterangan
1	A2	Ahmad Jaelani	91.176470588235	A
2	A6	Bambang Supraja	89.411764705882	B
3	A5	Badru Bangling	89.411764705882	B
4	A3	Ahmad Sugandi	88.823529411765	B
5	A1	Ade Sophian	88.823529411765	B
6	A4	Aris Muhammad	88.235294117647	B
7	A33	Suailman	87.058823529412	B
8	A8	Budi Mulyadi	87.058823529412	B
9	A10	Didin	86.470588235294	B
10	A39	Aas Melani	86.470588235294	B
11	A9	Budi Sanjaya	86.470588235294	B
12	A7	Bakoro	85.882352941176	B

Pada gambar diatas adalah Tampilan Hasil Laporan Perhitungan. Pada tampilan ini hanyalah admin yang dapat mengakses atau melakukan perhitungan penilaian kinerja kepolisian.

##### B. Implementasi Input

Implementasi *input* menjelaskan tentang halaman yang bisa dilakukan input baik dilakukan oleh user maupun admin.

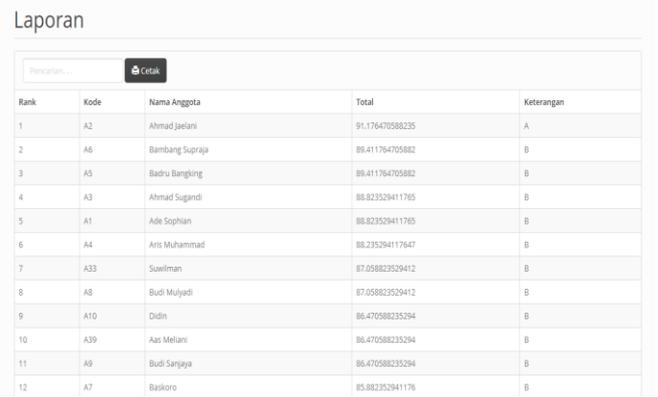
##### Tampilan Masukin Data Kriteria



Pada gambar diatas adalah Tampilan Input Login Admin. Admin harus memasukkan username dan password apabila ingin mengatur data didalam sistem. Data yang bisa diatur adalah data anggota kepolisian seperti alternatif, kriteria, craps, periode, nilai dan hitung dan mengubah password.

##### C. Hasil dan Evaluasi Penelitian

Hasil menjelaskan tentang tampilan yang ada pada sistem dan yang tidak ditampilkan pada implementasi perangkat lunak.



Pada gambar diatas menjelaskan setiap kriteria mempunyai nilai bobot 1% sampai 100%, yang dimana 1% sangat tidak prioritas dan 100% sangat prioritas. *User* harus menentukan nilai bobot yang terdapat pada aplikasi *website* terlebih dahulu agar mendapatkan hasil sesuai kriteria. Berdasarkan tingkat kepentingan masing-masing kriteria yang dibutuhkan *user*.

#### V. PENUTUP

##### A. Kesimpulan

Dari hasil perancangan *Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Kepolisian dengan Metode Smart(Simple Multi Attribute Rating Technique) Pada Polsek Makasar Jakarta Timur* didapatkan kesimpulan bahwa dengan adanya sistem informasi ini, maka admin yang mengelolanya dapat memberikan data tentang evaluasi kinerja kepolisian. Serta memberikan fitur pengelolaan sistem yang lengkap dalam memasukan data.

##### B. Saran

Berdasarkan hasil perancangan *Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Kepolisian dengan Metode Smart(Simple Multi Attribute Rating Technique) Pada Polsek Makasar Jakarta Timur* didapatkan saran dari penulis yaitu, untuk ke akuratan penilaian kinerja kepolisian .

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mohammad Rio Priambodo. 2017, Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Kinerja Pegawai Di RSUD Nganjuk Menggunakan Metode Smart [http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file\\_artikel/2017/12.1.03.03.02\\_54.pdf](http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/12.1.03.03.02_54.pdf)
- [2] Saifur Rohman Cholil. Agusta Praba Ristadi Pinem. Vensy Vidya. 2018, Implementasi metode Simple Multi Attribute Rating Technique untuk penentuan prioritas rehabilitasi dan rekonstruksi pascabencana alam <http://usm.ac.id/files/research/G086/20180828092845-Implementasi-metode-Simple-Multi-Attribute-Rating-Technique-untuk-penentuan-prioritas-rehabilitasi-dan-rekonstruksi-pascabencana-alam-.pdf>
- [3] Jeffri Wiryanto. Sherry. Rizani Teguh. 2017, Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Smart (Simple Multi-Attribute Rating Technique) <http://mdp.ac.id/2215/1/jurnal-2013240025-2013240007.pdf>
- [4] Mervine Angeline. Feriani Astuti. 2018, Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching <http://www.stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/download/20/20/>

- [5] Faisal. Sivester Dian Handy Permana. 2015, Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Sekolah Menengah Kejuruan Teknik Komputer dan Jaringan Yang Terfavorit Dengan Menggunakan Multi-Criteria Decision Making <http://jtiik.ub.ac.id/index.php/jtiik/article/download/123/pdf>
- [6] Yogi Anggoro Putro. 2017, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun) [https://uny.ac.id/46181/1/NanangYogiAnggoroPutro\\_12808141057.pdf](https://uny.ac.id/46181/1/NanangYogiAnggoroPutro_12808141057.pdf)
- [7] Amstron Seventri Manalu. 2018, Sistem Pendukung Keputusan Karyawan Teladan Dengan metode SMART (Simple Multi Attribute Rating Technique) Berbasis Web (Studi Kasus: PT.Devin Buana Perkasa) <http://stmikgici.ac.id/skripsi/171300026.pdf>
- [8] Agung Setyawan. 2015, Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mahasiswa Berprestasi Menggunakan Metode Smart [http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file\\_artikel/2015/10.1.03.03.0013.pdf](http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2015/10.1.03.03.0013.pdf)
- [9] Ardian Nurin Nasution. 2015, Penerapan Metode Simple Multi Attribute Rating Technique Untuk Penentuan Bintang Nararia Bhayangkara (Studi Kasus : Kepolisian Daerah Riau) [http://repository.uin-suska.ac.id/1233/1/2013\\_2013187TIF.pdf](http://repository.uin-suska.ac.id/1233/1/2013_2013187TIF.pdf)
- [10] Farham Aliansyah. 2018, Rancangan Bangun Sistem Penilaian Kinerja Anggota Polri Pada Kepolisian Resort Barru Berbasis Web <http://uin-alauddin.ac.id/12316/1/Farham%20Aliansyah.pdf>