

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah, mencakup program diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor. Perguruan tinggi dapat mencakup berbagai jenis lembaga, seperti universitas, institut, politeknik, akademi, atau perguruan tinggi vokasi. Institusi ini bertanggung jawab atas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada Masyarakat. Setiap jenis lembaga tersebut memiliki fokus dan pendekatan pendidikan yang sedikit berbeda, seperti universitas yang menawarkan program multidisiplin atau institut yang berfokus pada bidang tertentu. Tujuan utama perguruan tinggi adalah mencetak sumber daya manusia berkualitas yang mampu berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan pembangunan bangsa.

Universitas sebagai salah satu bentuk perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pembangunan sumber daya manusia. Mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Pasal 59 ayat (1), universitas merupakan Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun ilmu pengetahuan dan/atau teknologi. Berbeda dengan jenis perguruan tinggi lainnya, universitas memiliki keunikan dalam penyelenggaraan pendidikan yang bersifat multidisiplin, mencakup berbagai bidang ilmu yang terintegrasi dalam fakultas-fakultas yang berbeda. Karakteristik ini memungkinkan universitas untuk menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang beragam dan mampu menjawab berbagai kebutuhan masyarakat.

Dalam konteks pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 20 ayat (2), universitas memiliki tantangan yang lebih kompleks karena harus mengelola dan mengintegrasikan berbagai disiplin ilmu. Setiap fakultas dan program studi memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda dalam hal pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini menuntut adanya sistem pengelolaan yang komprehensif dan adaptif, termasuk dalam hal penilaian kinerja dosen yang bertugas di berbagai bidang keilmuan.

Dalam lingkungan universitas yang multidisiplin, dosen memiliki peran sentral dalam mewujudkan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi secara optimal. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Pasal 1 ayat (2) yang menyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen tidak hanya bertugas sebagai pendidik dalam proses pembelajaran, tetapi juga sebagai peneliti dan pengabdian masyarakat. Keberagaman bidang ilmu yang ada di universitas menuntut dosen untuk senantiasa mengembangkan kompetensi dan wawasan yang luas, tidak terbatas pada disiplin ilmu yang ditekuni saja. Dosen dituntut untuk mampu berpikir lintas disiplin ilmu dan menjalin kolaborasi dengan rekan-rekan dari berbagai bidang keilmuan. Hal ini diperlukan untuk menghasilkan karya-karya penelitian dan pengabdian yang bersifat interdisipliner, yang dapat memberikan solusi komprehensif terhadap permasalahan kompleks yang dihadapi masyarakat.

Universitas Ibn Khaldun Bogor atau disingkat UIKA adalah salah satu Universitas atau Perguruan Tinggi Islam Swasta di Indonesia. UIKA merupakan Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan program Pendidikan Diploma(D3), Program Sarjana (S1), Program Magister (S2), dan Program Doktor (S3). Dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kinerja Dosen di lingkungan Universitas Ibn Khaldun Bogor serta mengingat dalam undang-undang no. 14 tahun 2005 pasal 51 yang menyebutkan bahwa dosen berhak atas promosi dan penghargaan sesuai kinerja akademiknya, Universitas Ibn Khaldun Bogor menyelenggarakan program pemilihan dosen teladan di Universitas Ibn Khaldun Bogor setiap tahunnya. Program ini bertujuan untuk memberikan *rewards* bagi dosen, sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja yang kompetitif, iklim kerja yang inovatif, kreatif, dan dinamis serta dapat menunjang untuk tercapai visi dan misi Universitas Ibn Khaldun Bogor. Dalam proses pemilihan dosen teladan terdapat beberapa syarat berdasarkan pedoman seleksi pegawai (Dosen dan tenaga kependidikan) teladan di lingkungan Universitas Ibn Khaldun Bogor yaitu dosen tetap yang memiliki masa kerja paling singkat 5 (lima) tahun, memiliki NIDN, serta memiliki pangkat akademik minimal Lektor. Adapun bentuk penghargaan bagi penerima piagam dosen teladan adalah keputusan rektor dan piagam teladan, medali pegawai teladan, serta bantuan dana atau bentuk lainnya.

Tahapan seleksi dosen teladan diawali dengan pemilihan dosen berprestasi dari masing-masing Unit, Fakultas, atau Sekolah Pascasarjana. Proses seleksi ini dilaksanakan dalam tiga tahapan yang sistematis. Pada seleksi tahap pertama, dilakukan seleksi administratif yang mencakup verifikasi kelengkapan data persyaratan serta penilaian dari masing-masing pimpinan Unit/Fakultas/Sekolah Pascasarjana. Hasil seleksi ini kemudian disampaikan kepada Rektor untuk ditindaklanjuti. Pada seleksi tahap kedua, tim seleksi pemilihan dosen teladan tingkat Universitas melaksanakan proses penilaian dan pertimbangan lebih lanjut untuk menentukan kandidat terbaik. Tahap ketiga adalah seleksi

wawancara, yang bertujuan untuk menggali penguasaan materi pekerjaan, wawasan terkait Universitas Ibn Khaldun Bogor, serta kemampuan dalam memanfaatkan media dan sarana yang tersedia. Proses seleksi yang menyeluruh ini diharapkan dapat menghasilkan dosen teladan yang memiliki kompetensi dan kualitas tinggi.

Meskipun tahapan seleksi dosen teladan telah disusun dengan sistematis, kenyataannya penilaian terhadap dosen teladan masih dilakukan secara manual dan bergantung pada penilaian langsung dari atasan. Hal ini menyebabkan proses seleksi menjadi kurang efektif, karena penilaian yang dilakukan cenderung bersifat subjektif dan rentan terhadap bias personal. Sistem ini memunculkan potensi ketidakakuratan dalam penilaian, di mana pencapaian dan kualitas dosen tidak sepenuhnya terukur secara objektif. Selain itu, metode penilaian seperti ini juga berisiko menimbulkan ketidakadilan, terutama bagi dosen yang mungkin kurang dikenal atau memiliki keterbatasan dalam berinteraksi langsung dengan pimpinan. Akibatnya, proses seleksi bisa mempengaruhi keadilan dan transparansi, serta berpotensi merugikan beberapa dosen yang memiliki kualitas tetapi tidak memperoleh perhatian yang cukup dalam penilaian manual tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan identifikasi terhadap metode penilaian yang lebih objektif dan transparan, yang dapat mengatasi permasalahan tersebut, sehingga proses seleksi dapat berjalan dengan lebih efektif dan adil bagi semua dosen.

Penerapan metode AHP dapat menjadi salah satu solusi untuk mengatasi permasalahan penilaian dosen teladan yang masih bersifat subjektif dan manual. AHP merupakan metode pengambilan keputusan yang menggunakan pendekatan multi-kriteria untuk menilai berbagai alternatif secara objektif. Dalam konteks seleksi dosen teladan, AHP dapat membantu mengidentifikasi dan mengukur kriteria-kriteria yang relevan, seperti kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, dengan cara yang terstruktur dan terukur. Metode ini memungkinkan penilaian yang lebih transparan dan adil, karena setiap kriteria diberi bobot tertentu sesuai dengan tingkat kepentingannya, dan penilaian dilakukan secara lebih komprehensif dengan melibatkan berbagai pihak terkait. Dengan AHP, potensi bias personal dapat diminimalkan, dan keputusan yang dihasilkan akan lebih objektif, akurat, dan adil bagi seluruh dosen yang terlibat dalam seleksi.

Berdasarkan fenomena yang ada, metode AHP memungkinkan penilaian yang lebih terstruktur, dengan mempertimbangkan berbagai kriteria secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengangkat judul **"Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dalam Sistem Pendukung Keputusan dalam Rekomendasi Dosen Teladan"** yang bertujuan untuk mengembangkan sistem pendukung keputusan yang dapat mendukung proses seleksi dosen teladan secara lebih objektif dan efisien.

B. Permasalahan

pemilihan dosen teladan di Universitas Ibn Khaldun Bogor penting untuk mendorong kinerja akademik dan memberikan penghargaan atas kontribusi dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen teladan bukan hanya berfungsi sebagai contoh dalam hal kualitas pengajaran, tetapi juga dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pemilihan dosen teladan yang tepat dapat memberikan penghargaan yang pantas kepada dosen yang telah menunjukkan dedikasi dan prestasi luar biasa, serta memberikan motivasi kepada dosen lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Namun, meskipun penting, proses seleksi penilaian dosen teladan di tingkat fakultas masih dilakukan secara manual dan bergantung pada penilaian langsung dari pimpinan fakultas. Hal ini membuat penilaian menjadi cenderung subjektif dan sangat dipengaruhi oleh penilaian pribadi atasan, yang sering kali tidak dapat mengakomodasi keseluruhan prestasi dosen secara objektif. Selain itu, proses ini juga rentan terhadap bias, baik karena keterbatasan waktu atasan untuk mengevaluasi seluruh aspek kinerja dosen maupun karena kurangnya standar penilaian yang baku dan terukur. Dosen yang kurang dikenal atau yang jarang berinteraksi langsung dengan pimpinan fakultas sering kali kurang mendapat perhatian, meskipun mereka memiliki kinerja yang sangat baik. Ketidaktepatan dan ketidakakuratan dalam proses seleksi ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan, di mana beberapa dosen yang seharusnya mendapat penghargaan justru tidak terpilih, sementara dosen lain yang tidak memenuhi kriteria objektif malah mendapat posisi teratas. Kondisi ini mengarah pada rendahnya tingkat transparansi dan keadilan dalam seleksi dosen teladan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja para dosen di fakultas tersebut. Berikut merupakan data sampel penilaian 10 Dosen Tetap di Fakultas Teknik dan Sains tahun akademik 2023/2024.

Tabel 1.1 Data Tri Dharma Dosen T.A. 2023/2024

Rank-ing	Nama Dosen	JAD	Ketersediaan RPS/Bahan Ajar	Membimbing mahasiswa	Publikasi Jurnal Internasional Bereputasi	Publikasi Jurnal Nasional Terakreditasi	PKM	Kehadiran
1	Setya Permana Sutisna	Lektor	8	6	3	1	1	240
2	Yuggo Afrianto	Lektor	6	5	3	5	1	221
3	Roy Waluyo	Lektor	6	11	2	5	1	254
4	Arief Goeritno	Lektor Kepala	9	3	5	1	2	233
5	Rulhendri	Lektor	4	17	1	7	2	207
6	Nurul Cahyati	Lektor	4	11	1	7	1	206

Ranking	Nama Dosen	JAD	Ketersediaan RPS/Bahan Ajar	Membimbing mahasiswa	Publikasi Jurnal Internasional Bereputasi	Publikasi Jurnal Nasional Terakreditasi	PKM	Kehadiran
7	Feril Hariati	Lektor	5	4	1	6	2	191
8	Budi Hartono	Lektor	7	18	2	2	1	181
9	Fithri Muliawati	Lektor	3	5	1	3	2	213
10	Safaruddin H Al Ikhsan	Lektor	5	15	1	3	1	222
11	Muhidin	Lektor	6	5	1	2	2	280
12	Hersanto Fajri Taufiq	Lektor	3	10	1	1	1	231
13	Puspa Eosina Hosen	Lektor Kepala	9	4	1	1	1	203
14	Hj. Suratun	Lektor Kepala	5	4	1	1	2	149
15	Joki Irawan	Lektor	4	3	1	1	2	130

Sumber: Fakultas Teknik dan Sains – UIKA Bogor

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dan proses seleksi yang berjalan, evaluasi kinerja dosen di Fakultas Teknik dan Sains saat ini menitikberatkan pada beberapa kriteria dominan, terutama pada hasil publikasi ilmiah dan ketersediaan RPS/bahan ajar. Fokus ini menyebabkan kontribusi penting dosen dalam aspek lain seperti efektivitas dalam membimbing mahasiswa hingga lulus atau dampak nyata dari kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) menjadi kurang terukur. Akar permasalahan ini adalah belum adanya sistem pembobotan (bobot nilai) yang terstruktur dan disepakati bersama untuk menyeimbangkan berbagai kriteria tersebut. Tanpa kerangka kerja yang objektif, proses penilaian menjadi sangat rentan terhadap bias dan subjektivitas pimpinan. Hal ini menciptakan ketidakpastian, di mana bobot kepentingan antar kriteria bisa berubah-ubah tergantung pada preferensi penilai. Konsekuensinya, ketidakjelasan dalam pembobotan serta ketidakakuratan dalam menilai seluruh aspek kinerja dosen ini berpotensi besar mengarah pada ketidakadilan dalam pemilihan dosen teladan. Situasi ini pada akhirnya tidak hanya dapat memengaruhi semangat dan motivasi dosen secara individu, tetapi juga dapat menghambat budaya peningkatan kualitas yang merata di semua pilar Tri Dharma Perguruan Tinggi.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ada maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Belum akuratnya penilaian dalam seleksi rekomendasi dosen teladan
- b. Belum efektifnya proses seleksi rekomendasi dosen teladan

2. Rumusan Masalah

a. Pernyataan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat ditetapkan inti masalah penelitian yaitu belum tepat dan efektifnya dalam penilaian rekomendasi dosen teladan.

b. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pernyataan masalah di atas maka dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dalam sistem pendukung keputusan rekomendasi dosen teladan?
2. Seberapa tepat dan efektif penerapan metode AHP dalam menentukan rekomendasi dosen teladan?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan identifikasi masalah di atas, maksud dari penelitian ini adalah menerapkan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk menentukan rekomendasi dosen teladan di tingkat fakultas. Sementara tujuan dari penelitian yang hendak dicapai yaitu:

1. Mendapatkan hasil rekomendasi yang tepat sebagai calon dosen teladan
2. Mendapatkan proses yang lebih efektif dalam merekomendasikan dosen teladan
3. Mengembangkan *prototype* sistem informasi pendukung keputusan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk rekomendasi dosen teladan
4. Mengukur tingkat ketepatan dan efektivitas dalam penerapan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk merekomendasikan dosen teladan

D. Spesifikasi Produk Yang Diharapkan

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat menghasilkan sebuah sistem informasi pendukung keputusan dengan spesifikasi berikut:

1. *User-Friendly Interface*: Sistem informasi yang mudah digunakan dan dipahami oleh pengguna. Antarmuka yang intuitif, dengan navigasi yang jelas dan tata letak yang terorganisir, sehingga pengguna dapat dengan mudah mengoperasikan sistem.
2. Keakuratan Data: Data yang digunakan dalam pengambilan keputusan harus lengkap, terpercaya, dan mutakhir.

3. Kemampuan Analisis: Sistem informasi harus dapat melakukan analisis data secara efektif. Ini melibatkan kemampuan untuk mengolah data, mengidentifikasi pola atau tren, serta memberikan rekomendasi yang didasarkan pada hasil analisis.
4. Dukungan Keputusan: Sistem informasi harus mampu memberikan dukungan yang signifikan dalam pengambilan keputusan. Ini dapat dilakukan dengan menyajikan informasi yang relevan, laporan visual, dan analisis yang mendalam untuk membantu pengguna membuat keputusan yang lebih baik dan lebih informasi.

Melalui implementasi sistem informasi pendukung keputusan dengan spesifikasi di atas, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan efektivitas dalam pengambilan keputusan untuk rekomendasi dosen teladan.

E. Signifikansi Penelitian

Dalam rangka mengembangkan penerapan teknik komputasi pemodelan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk rekomendasi dosen teladan, penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pengetahuan di bidang teknik komputasi pemodelan dan pengembangan teori terkait metode *Analytical Hierarchy Process* dalam rekomendasi dosen teladan
2. Manfaat praktis penelitian ini memudahkan pimpinan atau pihak yang berwenang dalam menentukan rekomendasi dosen teladan. Dengan penerapan metode AHP, pihak universitas dapat mengoptimalkan penilaian dosen berdasarkan kriteria yang lebih terukur, terstruktur, dan adil.
3. Manfaat kebijakan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan di lingkungan Universitas Ibn Khaldun Bogor untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dan adil dalam proses seleksi dosen teladan.

F. Asumsi dan Keterbatasan

1. Asumsi

Asumsi dalam penelitian ini adalah:

- a) data yang digunakan dalam penilaian dosen teladan, seperti hasil pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, adalah akurat dan mencerminkan kinerja nyata dosen. Selain itu, informasi terkait kriteria yang digunakan dalam seleksi dosen teladan juga dianggap valid dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Universitas Ibn Khaldun Bogor.

- b) pihak yang terlibat dalam proses seleksi dosen teladan, termasuk pimpinan fakultas dan tim penilai, menerima dan mematuhi penerapan metode AHP sebagai metode yang objektif dan dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan.

2. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- a) Penelitian ini berfokus pada seleksi dosen teladan di tingkat fakultas Universitas Ibn Khaldun Bogor, sehingga hasil yang diperoleh hanya berlaku untuk konteks universitas tersebut. Hasil penelitian ini belum tentu dapat langsung diterapkan pada perguruan tinggi lain yang memiliki karakteristik berbeda dalam pengelolaan dan seleksi dosen.
- b) Model AHP dalam sistem ini bergantung pada data input yang bersifat kuantitatif. data kuantitatif tersebut tidak sepenuhnya menangkap aspek kualitas dari kinerja dosen. Akibatnya, penilaian sistem masih memiliki celah karena belum mempertimbangkan faktor-faktor kualitatif yang juga krusial dalam menentukan keunggulan seorang dosen.

G. Definisi Istilah dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa istilah yang perlu didefinisikan agar pemahaman terhadap penelitian menjadi jelas. Berikut adalah definisi istilah yang relevan dalam penelitian ini:

1. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sebuah sistem berbasis komputer yang dirancang untuk membantu pengambil keputusan dalam membuat pilihan yang lebih baik dan efektif, terutama dalam situasi yang semi-terstruktur atau tidak sepenuhnya terdefinisi.
2. Analytical Hierarchy Process (AHP) adalah metode pengambilan keputusan yang menggunakan pendekatan hierarki untuk membandingkan berbagai kriteria dan alternatif secara sistematis dan objektif. AHP melibatkan penilaian berpasangan untuk menetapkan bobot relatif dari setiap kriteria dan alternatif, yang kemudian digunakan untuk menentukan solusi terbaik berdasarkan perbandingan tersebut.
3. Dosen teladan merupakan seorang dosen yang memiliki kinerja luar biasa dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta dosen yang menjadi contoh baik bagi mahasiswa dalam bersikap dan berperilaku. Dosen teladan dapat menjadi role model dalam pembangunan karakter mahasiswa.

4. Rekomendasi adalah hasil keputusan atau saran yang diberikan setelah melalui proses evaluasi terhadap berbagai alternatif yang ada, untuk menentukan pilihan terbaik berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.
5. Penilaian kinerja dosen dilakukan dengan mengukur sejauh mana dosen memenuhi kriteria yang ditetapkan, yang mencakup kualitas pengajaran, kontribusi penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Penilaian ini dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja tahunan, observasi langsung, serta hasil penilaian dari mahasiswa dan rekan sejawat.