

SISTEM PENUNJANG KEPUTUSAN KINERJA DOSEN SISTEM INFORMASI UNIVERSITAS XYZ DENGAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS

Seliwati Ginting^{a,1,*}, Ikbal^{b,2}, Moh. Nurjaman^{c,3}, Donal Sinogerel Samson^{d,4}

^aPoliteknik Piksi Ganesha, Jl. Gatot Subroto No. 301, Maleer, Kec. Batununggal, Kota Bandung, 40274, Indonesia

^{b,c,d}Universitas Nusa Putra, Jl. Raya Cibolang Kaler No. 21, Kab Sukabumi 43152, Indonesia

¹seliwati@piksi.ac.id, ²ikbal_si20@nusaputra.ac.id, ³moh.nurjaman_si20@nusaputra.ac.id, ⁴donald.samson@nusaputra.ac.id,

* Penulis Korespondensi

Diterima 25 Agustus 2022; Direvisi 26 Agustus 2022; Diterima 27 Agustus 2022

ABSTRAK

Dosen merupakan sumber daya yang sangat vital dalam sebuah Perguruan Tinggi, karena dosen banyak berperan di dalam setiap aktivitas sebuah Perguruan Tinggi. Dosen berprestasi tentu dapat mendorong kemajuan bagi suatu Perguruan Tinggi pada khususnya dan bagi suatu Bangsa pada umumnya. Pemilihan dosen berprestasi tingkat Nasional telah diselenggarakan sejak tahun 2004. Sejak tahun 2009 pemilihannya mengikutsertakan pendidikan tinggi politeknik sebagai bentuk apresiasi terhadap pendidikan vokasi. Disamping itu berdasarkan evaluasi hasil pemilihan dosen berprestasi nasional sejak tahun 2004 dimana pemenangnya selalu dari bidang Sains Teknologi, maka dipandang perlu untuk memunculkan pemenang pada bidang bidang Sosial Humaniora, sehingga mulai tahun 2017 akan dipilih pemenang dari dua bidang yaitu, bidang Sains Teknologi dan Sosial Humaniora. Penelitian ini memberikan solusi dalam proses penilaian kerja melalui kriteria yang dianalisis guna menghasilkan mutu kinerja di setiap dosen dengan metode AHP, dimana proses penilaian melalui beberapa tahapan hirarki untuk lebih akurat. Hal ini bertujuan agar penilaian yang selama ini dilakukan lebih objektif, efisien serta dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen guna memutuskan penilaian kinerja selanjutnya. Penelitian ini memberikan manfaat kepada pihak lembaga sebagai bahan masukan dalam proses kinerja dosen dilingkungannya. Sehingga bisa diterapkan dibeberapa program studi guna menghasilkan kinerja yang objektif dan transparan.



KATA KUNCI

Sistem penunjang keputusan Kinerja
Dosen
Metode AHP

ABSTRACT

Lecturers are a very vital resource in a university, because lecturers play a lot of roles in every activity of a university. Outstanding lecturers can certainly encourage progress for a university in particular and for a nation in general. The selection of outstanding lecturers at the National level has been held since 2004. Since 2009, the election has included polytechnic higher education as a form of appreciation for vocational education. In addition, based on the evaluation of the results of the selection of national outstanding lecturers since 2004 where the winner is always from the field of Science and Technology, it is considered necessary to bring up winners in the field of Social Humanities, so that starting in 2017 winners will be selected from two fields, namely, the field of Science Technology and Social Humanities (which one is the case). This research provides solutions in the work assessment process through the criteria analyzed to produce quality performance in each lecturer with the AHP method, where the assessment process goes through several stages of hierarchy to be more accurate. This aims to make the assessment that has been carried out more objectively.



KEYWORD

Decision Support Systems
Performance Lecturer
AHP Method



This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

1. Pendahuluan

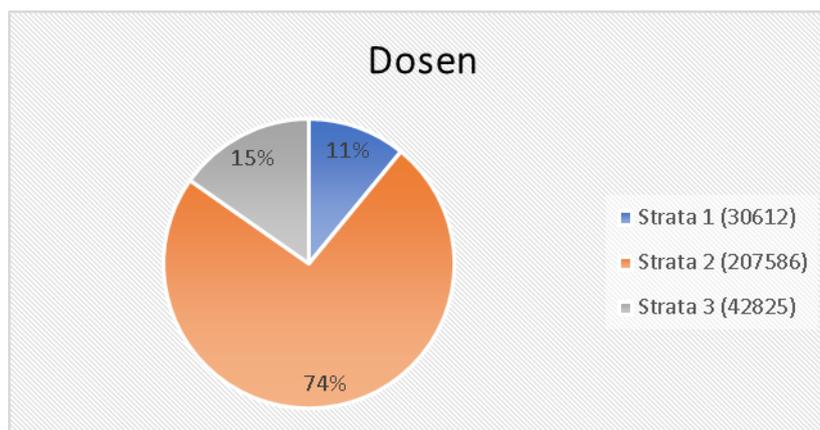
Menurut perundangan nomor 14 tahun 2005, pasal 1 ayat 2, Dosen ialah pendidik profesional serta ilmuwan dengan tugas utama menyebarkan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan Guru besar atau profesor ialah jabatan fungsional tertinggi bagi dosen yang masih mengajar dilingkungan satuan pendidikan tinggi (Undangundang nomor 14 tahun 2005, pasal

1 ayat 3). Dosen ialah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peranan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dosen yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia [1].

Menurut Undang-undang RI No. 14 tahun 2015, Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen merupakan sumber daya yang sangat vital dalam sebuah Perguruan Tinggi, karena dosen banyak berperan di dalam setiap aktivitas sebuah Perguruan Tinggi. Dosen berprestasi tentu dapat mendorong kemajuan bagi suatu Perguruan Tinggi pada khususnya dan bagi suatu Bangsa pada umumnya. Pemilihan dosen berprestasi tingkat Nasional telah diselenggarakan sejak tahun 2004. Sejak tahun 2009 pemilihannya mengikutsertakan pendidikan tinggi politeknik sebagai bentuk apresiasi terhadap pendidikan vokasi. Disamping itu berdasarkan evaluasi hasil pemilihan dosen berprestasi nasional sejak tahun 2004 dimana pemenangnya selalu dari bidang Sains Teknologi, maka dipandang perlu untuk memunculkan pemenang pada bidang bidang Sosial Humaniora, sehingga mulai tahun 2017 akan dipilih pemenang dari dua bidang yaitu, bidang Sains Teknologi dan Sosial Humaniora [2].

Berdasarkan Pasal 7 ayat (1) dalam (UU RI No. 14 tahun 2005), profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru [3].

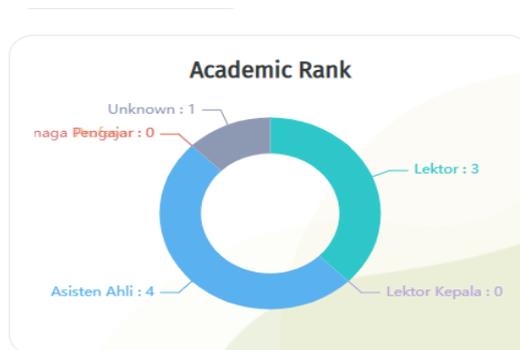
Dosen dosen di indonesia sedikit memiliki ketidak seimbangan khususnya dalam kinerja dosen dalam mengajar. Jumlah dosen yang sudah bergelar doktor pun masih sangat minim di indonesia. Masih banyak dosen dosen di berbagai universitas di indonesia yang baru saja Sarjana (S1) tapi sudah mengajar mahasiswa Calon Sarjana (S1). Kurangnya pengetahuan dan ketidak mampuan dosen tersebut untuk mengajar menjadikan kualitas mahasiswa di Indonesia menjadi kurang [4].



Gambar 1. Grafik Dosen Aktif Tingkat Nasional Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tertinggi Saat ini Menurut PDDIKTI 2022

Seperti yang ditunjukkan oleh Gambar 1, dapat diketahui bahwa jumlah dosen yang bekerja aktif sebanyak 281.023 di perguruan tinggi Indonesia pada tahun 2022, dimana yang masih memiliki gelar S1 sebanyak 30612, S2 sebanyak 207586, dan S3 sebanyak 42825. Jadi dapat disimpulkan bahwa persentase jumlah dosen S3 di Indonesia cukup rendah, hal ini tentunya akan berpengaruh

terhadap kualitas perguruan tinggi secara umum di Indonesia. Sehingga pada akhirnya akan berpengaruh terhadap layanan dan kinerja para dosen di tempat atau di Indonesia pada umumnya.



Gambar 2. Grafik Kepangkatan dari prodi SI universitas XYZ Menurut SINTA Department Profile Sistem Informasi [5]

Dalam gambar 2 diatas terlihat bahwa dari total 13 dosen yang aktif di FORLAP DIKTI untuk salah satu program studi yang ada di salah satu perguruan tinggi di Indonesia hanya 8 dosen yang terecord aktif di SINTA. Dengan sebaran 3 dosen dengan jabatan Rektor, 4 dosen dengan jabatan asisten ahli, dan 1 dosen yang tidak mempunyai jabatan. Hal ini tentunya menjadi masalah bagi Universitas XYZ dalam proses pengembangan menuju lebih baik. Dengan adanya jumlah dosen yang memiliki gelar berbeda di prodi sistem informasi universitas XYZ tersebut itu akan menyebabkan kurangnya kegiatan mengajar dan akan berpengaruh terhadap akreditasi program studi.

Penelitian ini menggunakan metode AHP berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, dimana metode AHP lebih baik dari SAW dengan nilai 84,62% tepat dengan hasil yang diharapkan pengguna, sementara dengan metode SAW hanya memperoleh presentase 76,92% dalam pemilihan paket internet [5], lebih cocok 100% dalam pencocokan perangkingan siswa menurut nilai raport dibandingkan metode SAW dengan nilai 33,33% [6], serta pemilihan kualitas *handphone* dilakukan dengan baik [7]. Memberikan hasil perangkingan karyawan baru yang sangat baik dengan kriteria Pengalaman kerja, Rekomendasi, Wawancara, Penampilan, Keadaan Fisik [8], serta pemilihan supplier terbaik [9].

Penelitian ini memberikan solusi dalam proses penilaian kerja melalui kriteria yang dianalisis guna menghasilkan mutu kinerja di tiap dosen dengan metode AHP, dimana proses penilaian melalui beberapa tahapan hirarki untuk lebih akurat. Hal ini bertujuan agar penilaian yang selama ini dilakukan lebih objektif, efisien serta dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen guna memutuskan penilaian kinerja selanjutnya.

Penelitian ini memberikan manfaat kepada pihak lembaga sebagai bahan masukan dalam proses kinerja dosen dilingkungannya. Sehingga bisa diterapkan di beberapa program studi guna menghasilkan kinerja yang objektif dan transparan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Penelitian Terkait

Laili Sofiana (2012) dengan skripsinya yang berjudul “pembelian mobil untuk penyewaan mobil dengan menggunakan metode AHP” sulitnya mencari mobil untuk kebutuhan yang tepat dan sesuai keinginan konsumen didalam skripsinya mengemukakan metode AHP mampu memberikan penilaian baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Metode AHP juga memperhitungkan validitas sampai dengan batas toleransi in konsistensi dari berbagai kriteria dan alternatif yang dipilih oleh para pengambil keputusan. Dan menghasilkan keakuratan dengan angka 89% [10].

Syarifah Tri Permata Dwi (2013) dengan skripsinya yang berjudul “sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode AHP” dengan permasalahan mencari keakuratan pemilihan

dengan nilai tertinggi dalam mengambil keputusan, didalam skripsinya mengemukakan metode AHP dapat memperhitungkan akurat dalam mengambil keputusan dengan hasil nilai negatif 0.14 dan mendapatkan keputusan dari hasil nilai yang terbaik 1,95 [11].

3. Metodologi Penelitian

3.1 Tahap Penelitian

Tahapan penelitian ini dilakukan sebagai berikut ini :

1. Objek Penelitian
Obyek dalam penelitian ini berlokasi di Universitas XYZ tepatnya di Program Studi Sistem Informasi.
2. Pengumpulan Data
Pengambilan data primer yang diambil dari siakad.nusaputra.ac.id sebanyak 18 data dosen untuk semester 3 tahun akademik 2021/2022. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara yaitu :
3. Wawancara
Wawancara dilakukan kepada bapak Sudin Saepudin M,Kom selaku sekretaris Prodi Sistem Informasi di Universitas XYZ.
4. Observasi
Peneliti melakukan observasi kepada program studi sistem informasi pada tanggal 23 Maret 2022
5. Studi litelatur.
Data ini juga diambil dari jurnal-jurnal yang relevan seperti abdinusa dan abdiputra dan jurnal-jurnal yang ada di *google scholar*.
6. Variabel
Variabel yang diambil dalam penelitian ini diantaranya Konten, Kehadiran, Nilai, Disiplin, Indexs-H, Kutipan, dan Indexs-10. Pengolahan Data Dalam penelitian proses pengolahan data menggunakan Ms. Excel.

3.2 Proses Metode AHP

Dalam menyelesaikan permasalahan dengan AHP, ada beberapa prinsip yang harus dipahami, yaitu:

1. Membuat hierarki
Sistem yang kompleks bisa dipahami dengan memecahnya menjadi beberapa elemen-elemen pendukung, disusun secara hierarki, dan menggabungkannya.
2. Penilaian kriteria dan alternatif
Kriteria dan alternatif dilakukan dengan perbandingan berpasangan. Untuk berbagai persoalan, skala 1 sampai 9 adalah skala terbaik untuk mengekspresikan pendapat. Nilai tingkat kepentingan ditunjukkan pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Nilai Tingkat Kepentingan Kriteria AHP

Intensitas	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya
3	Elemen yang satu lebih sedikit penting dari pada elemen yang lainnya
5	Elemen yang satu lebih penting dari pada elemen yang lainnya
7	Satu elemen jelas lebih mutlak penting dari pada elemen yang lainnya
9	Satu elemen mutkal penting dari pada elemen yang lainnya
2,3,6,8	Nilai-niali antara dua pertimbangan yang berdekatan

1. Menentukan prioritas

Untuk setiap kriteria dan alternatif perlu dilakukan perbandingan berpasangan. Bobot dan prioritas dihitung dengan matriks atau penyelesaian persamaan.

2. Konsistensi

Konsistensi memiliki 2 (dua) makna. Pertama, objek-objek yang serupa dikelompokkan sesuai dengan keseragaman dan relevansi. Kedua, tingkat hubungan antar objek yang didasarkan pada kriteria tertentu.

3. Mengukur konsistensi

Dalam pembuatan keputusan, penting untuk mengetahui seberapa baik konsistensi yang ada karena kita tidak menginginkan keputusan berdasarkan pertimbangan dengan konsistensi yang rendah. Hal-hal yang dilakukan dalam langkah ini adalah :

- a. Kalikan setiap nilai pada kolom pertama dengan prioritas elemen pertama dan seterusnya.
- b. Jumlahkan setiap baris.
- c. Hasil dari penjumlahan baris dibagi dengan elemen prioritas *relative* yang bersangkutan.
- d. Jumlahkan hasil bagi di atas dengan banyaknya elemen yang ada, hasilnya disebut maks.
- e. Hitung Consistency Index (CI) dengan rumus

$$CI = (\text{maks } n) - n$$

Hitung Rasio Konsistensi dengan rumus

$$CR = CI/IR$$

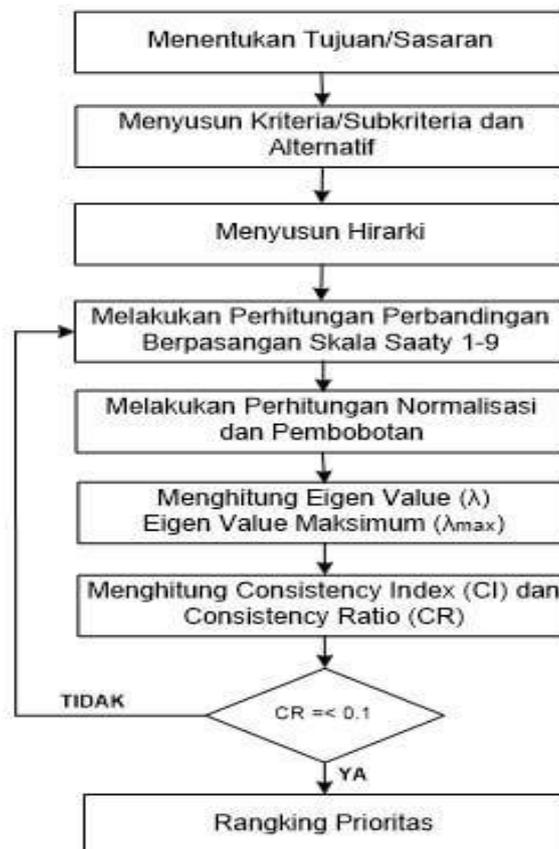
Dimana:

CR = Cocsistency Ratio

CI = Consistency Index

IR = Indeks Random Consistency

3.3 Flowchart penelitian



Gambar 3. Flowmap Metode AHP

Proses penyusunan metode Algoritma AHP adalah sebagai berikut :

1. Mendefinisikan permasalahan dan menentukan tujuan. Bila AHP digunakan untuk memilih alternatif atau menyusun prioritas alternatif, maka tahap ini dilakukan pengembangan alternatif.
2. Menyusun masalah ke dalam suatu struktur hierarki sehingga permasalahan yang kompleks dapat ditinjau dari sisi yang detail dan terukur.
3. Menyusun prioritas untuk tiap elemen masalah pada setiap hierarki. Prioritas ini dihasilkan dari suatu matriks perbandingan berpasangan antara seluruh elemen pada tingkat hierarki yang sama
4. Melakukan pengujian konsistensi terhadap perbandingan antar elemen yang didapatkan pada tiap tingkat hierarki. Thomas L. Saaty membuktikan bahwa Indeks Konsistensi dari matriks berordo n).
5. Dalam proses ini dilakukan proses dekomposisi dengan target tujuan semua dosen yang akan menggunakan kriteria yang diberikan oleh sekretaris Program Studi Sistem Informasi, yaitu Bapak Sudin, M.Kom.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tabel 2. Hasil Penelitian Kinerja Dosen yang akan Diolah

Nama Dosen	Pengajaran				Penelitian			PKM
	konten	kehadiran	nilai	disiplin	Indexs-H	Kutifan	Indexs-10	Jumlah Publikasi
Sihabudin M.Kom	98	97	87	87	0	0	0	0
Dede Sukmawan	98	97	87	90	1	1	0	0
Carti Irawan M .Kom	94	97	87	90	0	0	0	0
M.Anton Permana M.kom	98	97	87	90	1	2	0	0
Giri Verianti	98	98	86	92	0	0	0	0
Asep Zuhara Argawinata	98	98	86	92	0	0	0	0
Sumarna	98	98	86	92	0	0	0	0
Gina Syabani Yuda	98	98	88	90	0	0	0	2
Dudih Gustian	98	98	88	95	7	166	5	5
Arny Latu	98	98	88	98	0	0	0	0
Wisuda Jatmiko	98	98	86	93	0	0	0	0
Sudin Saepudin	98	98	88	98	4	51	2	3
Falentino Sembiring	94	98	88	98	4	71	2	1
Adhitia Erfina	98	98	88	98	3	38	0	1

Dalam tabel 2 terlihat bahwa dari total 15 dosen yang dianalisa hampir rata-rata mempunyai kelengkapan penilaian di indikator konten, kehadiran,nilai,disiplin. Sedangkan untuk indikator penelitian dan pengabdian masyarakat mempunyai nilai yang berpareasi. Dari jumlah dosen tersebut hanya beberapa dosen yang mempunyai nilai untuk bidang penelitian. Hal ini dikarenakan dosen rata-rata belum menyadari fungsi dosen secara menyeluruh.

4.2 Pembahasan

Dosen mempunyai kewajiban tridarma yaitu pengajaran,penelitian dan pengabdian masyarakat. Oleh karena itu setiap dosen hendaknya menyadari akan fungsi dan peranan profesi ini secara menyeluruh. Dari program studi yang dianalisis hanya beberapa dosen yang aktif melaksanakan tridarma .Oleh karena itu fungsi prodi berguna untuk memberi masukan serta mengarahkan kepada dosen supaya lebih aktif dalam menjalankan fungsi tridarma.

Tabel 3. Parameter kinerja dosen yang didapatkan dari sekretaris sistem informas universitas XYZ

Konten	15%	0,15
Kehadiran	20%	0,2
Nilai	25%	0,25
Disiplin	10%	0,1
Indeks-H	6%	0,06
kutipan	10%	0,1
indeks-10	6%	0,06
publikasi PKM	8%	0,08

Dilihat dari tabel 3 diatas bahwa itu adalah parameter kinerja dosen yang ada di prodi

Tabel 4. Hasil perhitungan matriks prioritas

Penilaian	Konten	Kehadiran	Nilai	Disiplin	Indeks-H	Kutipan	Indeks-10	Publikasi PKM	Vector eigen
Konten	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15
Kehadiran	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Nilai	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25
Disiplin	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Indeks-H	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
Kutipan	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Indeks-10	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
Publikasi PKM	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08

Dari perhitungan dari table 4 diatas, didapatkan bahwa nilai CRH kurang dari 0,1 atau kurang dari 10%, maka dapat dinyatakan bahwa hirarki secara keseluruhan bersifat konsisten atau dapat diterima, sehingga keputusan ditetapkan dapat diandalkan dan hasil yang telah diperoleh sesuai dengan hasil hipotesis.

Table 1. Tabel 5. Evaluasi matriks

no	Penilaian	faktor evaluasi	faktor bobot	bobot evaluasi
1	Konten	0,229	0,149	0,0340
2	Kehadiran	0,143	0,236	0,0337
3	Nilai	0,200	0,337	0,0674
4	Disiplin	0,171	0,078	0,0133
5	indeks-h	0,032	0,034	0,0011
6	kutipan	0,032	0,08	0,0025
7	indeks-10	0,200	0,034340851	0,0069
8	publikasi PKM	0,036	0,054414298	0,0019
jumlah			1,000	0,1608

Dari hasil perhitungan tabel 5 diatas bahwa kita dapat mengetahui semua kriteria penilaian tiap-tiap satu persatu yang dimana masing-masing memiliki nilai yang berbeda.

Tabel 6. Hasil Ranking yang dihasilkan AHP

Konten	Kehadiran	Nilai	Disiplin	Indexs-H	Kutifan	Indexs-10	Jumlah Publikasi	Jumlah	Rangking
3,332445749	3,266560773	5,86168285	1,15976905	0	0	0	0	13,62046	2
3,332445749	3,266560773	5,86168285	1,19976108	0,00110777	0,0025085	0	0	13,66407	6
3,196427555	3,266560773	5,86168285	1,19976108	0	0	0	0	13,52443	2
3,332445749	3,266560773	5,86168285	1,19976108	0,00110777	0,0050169	0	0	13,66658	5
3,332445749	3,300236657	5,79430719	1,22642244	0	0	0	0	13,65341	2
3,332445749	3,300236657	5,79430719	1,22642244	0	0	0	0	13,65341	2
3,332445749	3,300236657	5,79430719	1,22642244	0	0	0	0	13,65341	2
3,332445749	3,300236657	5,92905852	1,19976108	0	0	0	0,003886736	13,76539	3
3,332445749	3,300236657	5,92905852	1,26641448	0,00775439	0,4164045	0,0343409	0,009716839	14,29637	7
3,332445749	3,300236657	5,92905852	1,30640651	0	0	0	0	13,86815	3
3,332445749	3,300236657	5,79430719	1,23975312	0	0	0	0	13,66674	2
3,332445749	3,300236657	5,92905852	1,30640651	0,00443108	0,1279315	0,0137363	0,005830103	14,02008	4
3,196427555	3,300236657	5,92905852	1,30640651	0,00443108	0,1781007	0,0137363	0,001943368	13,93034	2
3,332445749	3,300236657	5,92905852	1,30640651	0,00332331	0,0953215	0	0,001943368	13,96874	2
0,001156309	0	0	0	0	0	0	0	0,001156	

Seperti konten memiliki jumlah nilai keseluruhan adalah 0,411, kehadiran 0,412, nilai 0,604, disiplin 0,263, indeks-h 0,068, kutipan 0,113, indeks-10 0,241, dan publikasi adalah 0,092. Maka dari itu dari jumlah bobot yang di atas kita bisa mengetahui penilaian mana yang paling tinggi dan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Dari tabel analisis data diatas itu sudah di ketahui hasil rangkingnya pada penilaian kinerja dosen sistem informasi di universitas XYZ yang dimana data ini menentukan bahwa ada beberapa penilaian yang memiliki standarisasi yang sama karena itu terpengaruh terhadap data yang didapatkan Adapun dosen yang memiliki rangking 2 itu berjumlah 8 orang, yang memiliki rangking 3 satu orang, yang memiliki rangking 4 satu orang, rangking 5 satu orang, rangking 6 satu dan rangking 7 satu dan rangking 8 satu orang.

Jadi dari beberapa kinerja dosen dan jumlah dosen sistem informasi yang memiliki jumlah 16 orang itu dapat dibuktikan dengan penghitungan AHP, dimana AHP ini merupakan sebuah metode yang dapat menentukan rangking baik itu dalam perusahaan ataupun lembaga. Metode ini sering digunakan, sehingga dari 18 dosen yang ada di sistem informasi itu mereka sudah memiliki kriteria yang baik yang sesuai dengan kriteria pemerintahan.

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Hasil perhitungan diatas telah menemukan sebuah hasil dimana dari total 16 dosen yang diteliti bahwa ada 0,2 % dosen yang aktif melaksanakan tridarma, sedangkan sisanya hampir semua dosen belum melaksanakan tridarma. Yang dimana poin diatas adalah alasan terhadap dampak kurangnya prestasi dan penurunan efektifitas belajar pada mahasiswa.

5.2 Saran

Fungsi prodi sebaiknya memberikan dukungan berupa bimbingan agar setiap dosen dapat melaksanakan tridarma, sedangkan untuk lembaga sebaiknya memberikan dukungan secara penuh baik secara moril, material dan fasilitas agar setiap dosen dapat mengembangkan kinerjanya sehingga dapat melaksanakan tridarma dengan baik.

Daftar Pustaka

- [1] ANOM, Nurafni. PUTUSAN PENGADILAN AGAMA TENTANG PERCERAIAN DENGAN GUGATAN MURTAD (Studi Komparasi Tentang Pertimbangan Hakim Atas Perkara Nomor 14/Pdt. G/2019/Pa. Bitg dan Perkara Nomor 17/Pdt. G/2019/Pa. Bitg Di Pengadilan Agama Bitung). 2020. PhD Thesis. IAIN MANADO.
- [2] SUJARWO, S. Pengembangan dosen berkelanjutan. Makal. Perkuliahan Univ. Negeri Yogyakarta, 2005, 1-20
- [3] MULYANI, Fitri. Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam). Jurnal Pendidikan UNIGA, 2017, 3.1: 1-8.
- [4] RAHAYU, Yuri. Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Dosen tidak tetap/luar biasa di perguruan tinggi swasta Kota Sukabumi. SNIT 2013, 2013, 1.1: 65-77.
- [5] SARI, Desi Ratna, et al. Sistem Pendukung Keputusan untuk Rekomendasi Kelulusan Sidang Skripsi Menggunakan Metode AHP-TOPSIS. Jurnal Teknologi dan Sistem Komputer, 2018, 6.1: 1-6.
- [6] GUSTIAN, Dudih; NURHASANAH, Maryam; ARIP, Muhammad. Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Dengan Metode Analytical Hierarchy Process. Jurnal Komputer Terapan, 2019, 5.2: 1-12.
- [7] PUTRA, Guntur Maha; IRAWATI, Novica. Analisis Pemilihan Handphone Rekomendasi Dengan Metode Weighted Product. In: Seminar Nasional Royal (SENAR). 2018. p. 199-204.
- [8] SASONGKO, Aji; ASTUTI, Indah Fitri; MAHARANI, Septya. Pemilihan Karyawan Baru Dengan Metode AHP (Analytic Hierarchy Process). 2017.
- [9] NGATAWI, Ngatawi; SETYANINGSIH, Ira. Analisis Pemilihan Supplier Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP). Jurnal Ilmiah Teknik Industri, 2011, 10.1: 7-13.
- [10] GUSTIAN, Dudih; BAHURUM, Ade; SAEPUDIN, Sudin. Sistem keputusan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode analitical hierracy process. J. TAM (Technology Accept. Model., vol. 9, no. 2, pp. 93–95, 2018.
- [11] WIDIASTUTIK, Insiyah. Desain dan implementasi fitur peringkat yang bertanggung jawab di situs E-commerce menggunakan metode Analytical Hierarchy Process. 2020. PhD Thesis. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.