

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Human resource atau Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan motivasi. Sumber daya manusia yang paling berpengaruh terhadap faktor produksi, dapat meningkat seiring dengan usia dan pengalaman, yang tidak dapat dilakukan oleh sumber daya lainnya. Mutu sumber daya manusia sangat mempengaruhi tingkat produktivitas dari suatu instansi atau perusahaan. Mutu sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja sumber daya manusia itu sendiri yang meliputi banyak aspek, antara lain keaktifan sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan atau melebihi apa yang diinginkan instansi atau perusahaan. Sehingga hal tersebut sering dijadikan dasar bagi instansi atau perusahaan untuk memberi apresiasi atau penghargaan atas upaya SDM dalam pemenuhan kinerjanya. Sumber daya manusia ikut serta membantu penyelenggaraan kegiatan instansi seperti Perguruan Tinggi meliputi dosen, tenaga kependidikan dan tenaga lainnya. 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. Selain dosen ada tenaga lainya seperti tenaga administrasi, tenaga laboran, tenaga pustakawan, tenaga teknisi, tenaga sopir, sampai tenaga pekarya.

Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) merupakan lembaga Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan program diploma, sarjana, magister, dan program doktor. Sebagai sebuah Perguruan Tinggi, UNISSULA berkewajiban menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Dan sebagai perguruan tinggi Islam dengan motto “Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah”, UNISSULA mengembangkan Budaya Akademik Islami (BUDAI) agar tujuan UNISSULA untuk membangun generasi khaira ummah dapat tercapai. Unsur penyelenggaraan pendidikan di UNISSULA diantaranya adalah dosen .

Dosen merupakan tenaga akademik yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) butir b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa dosen berhak mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan kinerja akademiknya. Penghargaan kepada dosen menjadi salah satu motivator ke arah kinerja terbaik, dan merupakan salah satu unsur penting dalam mendukung suasana akademik Islami, yang pada akhirnya dapat mewujudkan generasi khaira ummah sesuai yang diharapkan. Penghargaan kepada dosen UNISSULA diharapkan akan mendorong setiap dosen untuk lebih berprestasi dan produktif, sehingga tujuan UNISSULA untuk membangun generasi khaira ummah dapat tercapai secara optimal. Setiap Dekan dari masing-masing Fakultas melakukan pemilihan Dosen Berprestasi dan kemudian kandidat Calon Dosen Berprestasi mengikuti seleksi dari tingkat Universitas sampai tingkat DIKTI.

Salah satunya Fakultas di UNISSULA yaitu Fakultas Teknologi Industri, melakukan Pemilihan Dosen Berprestasi guna untuk memotivasi para dosen agar lebih baik sehingga dapat lebih berprestasi. Pemilihan Dosen Berprestasi diselenggarakan satu kali setiap semester. Dekan melakukan pengamatan secara langsung terhadap kinerja dosen dan menentukan skor penilaian terhadap 36 dosen tetap di FTI. Setelah menentukan skor penilaian, dekan melakukan perhitungan untuk menentukan dosen berprestasi yang terpilih. Penentuan dosen berprestasi didasarkan skor penilaian dari 8 kriteria atau syarat yang harus dipenuhi. Tidak hanya Tri Dharma (pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat) sebagai kriteria penilain dosen berprestasi. Dekan menentukan dan menambahkan kriteria lain sebagai acuan bahwa menjadi dosen berprestasi tidak mudah untuk dicapai. Kriteria penilaian dosen berprestasi lainnya yaitu nilai absen angka, Jabatan Fungsional, Pengawas Ujian, EDOM (Evaluasi Dosen Oleh Mahasiswa), jabatan struktural, dan kedisiplinan pengumpulan nilai ujian. Pengamatan dan penentuan skor kinerja dosen terhadap kriteria penilaian memerlukan waktu yang relatif lama dan tingkat ketelitian yang

relatif lama. Padahal terdapat 36 dosen Fakultas Teknologi Industri yang harus diamati. Hal tersebut menimbulkan kelemahan terhadap pemilihan dosen berprestasi. Pada proses perhitungan dengan *microsoft excel*, Dekan menyeleksi 36 dosen dimulai dari kriteria pertama yaitu Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Penelitian dan Pengabdian Masyarakat terbagi menjadi 6 tingkatan yaitu Unissula (skor 1), DIKTI (skor 4), Seminar Nasional (skor 2), Seminar Internasional (skor 3), Jurnal ISSN (skor 4) dan Jurnal Internasional (skor 4). Pendidikan/pengajaran berupa kehadiran mengajar, penilaiannya berupa target mengajar yang sudah ditetapkan oleh Dekan adalah 14 atau 7 pertemuan. Persentase kewajiban mengajar adalah 80 %, sedangkan jika kehadiran di kuliah lebih besar dari persentase kewajiban dikalikan dengan target mengajar maka dianggap lolos dan sebaliknya. Jika Persentase kewajiban mengajar tidak sampai 80 % pasti ada penyebabnya. Dari penyebab itu kita bisa mencari permasalahan yang ada. Untuk menentukan skor nilai absen angka yaitu jumlah absen jangka waktu periode bulan february sampai juni diperoleh jika banyak absen dosen kurang dari 6 maka dianggap lolos dan sebaliknya. Jika status absen lolos maka dapat ditentukan nilai absen angka yang lolos adalah 10 dan tidak lolos adalah 0. Jika banyak absen tidak sampai 6 pasti ada penyebabnya. Dari penyebab itu kita bisa mencari permasalahan yang ada. Untuk kriteria jabatan fungsional, penentuan skornya yaitu 1 – 4 sesuai dengan pelaksanaan fungsional terhadap tugas sesuai jabatan yang dijabat. Kriteria PWS UAS (Pengawas Ujian) dengan skor penilaian 0, 2 dan 4. Kriteria EDOM (Evaluasi Dosen Oleh Mahasiswa) dengan skor penilaian 0-5 sesuai dengan hasil rekap EDOM dengan kinerja dosen yang real. Kriteria Jabatan Struktural dengan skor penilaian 1-5 sesuai dengan pengamatan kinerja dosen terhadap tugas strukturalnya. Dan kedisiplinan pengumpulan nilai ujian, skor penilaiannya yaitu jika sesuai dengan waktu pengumpulan nilai ujian maka skornya 4 dan jika tidak sesuai waktu pengumpulan skornya 0. Hasil seluruh skor penilaian 8 kriteria dijumlah dan memperoleh total skor yang nantinya skor paling banyak yang memperoleh predikat sebagai dosen berprestasi di Fakultas Teknologi Industri. Dalam penilaiannya, ada kriteria yang memiliki penilaian berbeda. Penilaian kriteria ada yang nilai tertinggi semakin

baik atau nilai terendah semakin baik. Banyaknya kriteria penilaian serta alternatif yang harus diseleksi maka dibutuhkan waktu dan tingkat ketelitian yang relatif lama. Hal ini menimbulkan kelemahan dalam proses pemilihan dosen berprestasi. Kelemahan lainnya, tidak ada pembobotan setiap kriteria yang menimbulkan permasalahan dalam penjaminan konsistensi setiap kriteria. Dari permasalahan yang sudah diidentifikasi, peneliti ingin melakukan penelitian terkait seleksi terhadap dosen yang akan memperoleh predikat dosen berprestasi dan melakukan pembobotan setiap kriteria untuk menjamin konsistensi setiap kriteria. Studi kasus yang akan diamati pada salah satu perguruan tinggi swasta di Indonesia yaitu Universitas Islam Sultan Agung Semarang (Fakultas Teknologi Industri). Berdasarkan hasil penelitian ini guna dapat menyeleksi dosen yang akan memperoleh predikat dosen berprestasi secara akurat dan tepat sasaran dan pembobotan untuk penjaminan konsistensi setiap kriteria terhadap pemilihan dosen berprestasi.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Banyaknya kriteria dan alternatif yang harus diseleksi membutuhkan waktu dan tingkat ketelitian yang relatif lama. Dalam perhitungannya, ada kriteria yang memiliki penilaian berbeda dan terdapat kriteria yang bertentangan. Kriteria bertentangan merupakan kriteria yang dilihat dari nilai tertinggi semakin baik atau nilai terendah semakin baik. Tidak adanya pembobotan terhadap setiap kriteria guna menjamin konsistensi setiap kriteria. Proses penilaian dan penyeleksian terhadap alternatif yang akan memperoleh predikat Dosen Berprestasi dilakukan dengan menggunakan *Microsoft Excel*. Terdapat 8 kriteria yang digunakan untuk menilai Dosen Berprestasi dan terdapat 36 alternatif yang akan diseleksi dalam pemilihan Dosen Berprestasi.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah yang digunakan dalam Tugas Akhir ini adalah :

1. Pengamatan hanya dilakukan pada dosen di lingkungan Fakultas Teknologi Industri.
2. Penelitian ini menggunakan data kriteria penilaian dosen berprestasi, dan alternatif berupa 36 dosen FTI.
3. Penelitian ini melakukan perankingan terhadap alternatif dan pembobotan setiap kriteria dalam pemilihan dosen berprestasi.

1.4 Tujuan

Tujuan yang akan diperoleh dalam Tugas Akhir ini adalah untuk mengatasi perankingan terhadap banyak alternatif dengan lebih mudah dan mengatasi Kriteria bertentangan yang merupakan kriteria yang dilihat dari nilai tertinggi semakin baik atau nilai terendah semakin baik. dalam pemilihan Dosen Berprestasi menggunakan metode VIKOR dan pembobotan setiap kriteria yang dapat menjamin konsistensi dalam pemilihan dosen berprestasi dengan menggunakan metode AHP.

1.5 Manfaat

Dalam Tugas Akhir ini manfaat yang dapat diperoleh adalah :

1. Dapat membantu perankingan dosen berprestasi pada Fakultas Teknologi Industri.
2. Dapat mengembangkan kemampuan peneliti membantu dalam pengambilan keputusan pemilihan dosen berprestasi.
3. Dapat dijadikan referensi bagi semua orang yang ingin mengkaji analisa keputusan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan digunakan untuk mengetahui sub bab dalam laporan tugas akhir ini. Sub bab itu berupa :

Bab I Pendahuluan

Bab I Pendahuluan meliputi latar belakang, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori

Bab II Tinjauan Pustaka dan Landasan Teori meliputi tinjauan pustaka yang digunakan, teori yang digunakan dari literatur, hipotesis dan kerangka teoritis.

Bab III Metode Penelitian

Bab III Metode Penelitian meliputi pengumpulan data, teknik pengumpulan data, pengujian hipotesa, metode analisis, pembahasan, penarikan kesimpulan dan diagram alir.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan meliputi proses pengolahan data guna memperoleh hasil penelitian yang sesuai dengan harapan.

Bab V Penutup

Bab V Penutup meliputi kesimpulan dari bab IV dan saran yang berkaitan dengan tugas akhir ini.