

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dosen merupakan profesional di bidang pendidik serta dapat dikatakan juga sebagai ilmuwan dengan tugas utamanya yaitu mengembangkan, mentransformasikan dan menyebarluaskan pengetahuan, seni dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Peran, tugas, dan tanggung-jawab dosen sangatlah penting demi mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Untuk menghasilkan dosen yang berkompeten serta profesional dalam melaksanakan tugas tentunya diperlukan berbagai upaya yang berkesinambungan maupun terukur. Berbagai usaha dan upaya dapat dilakukan agar tujuan tersebut tercapai, salah satunya dengan melakukan penilaian kinerja dosen.

Penilaian kinerja dosen dalam Perguruan Tinggi merupakan kegiatan mengevaluasi kinerja yang dimiliki dari setiap dosen yang ada dalam Perguruan Tinggi. Penilaian ini sangatlah penting dalam meningkatkan mutu kualitas internal kampus. Menurut Rivai, 2005 dalam penelitian (Suryalena, 2017), secara umum tujuan penilaian kinerja adalah : (1) Melakukan peninjauan kembali terhadap kinerja sebelumnya; (2) Untuk memperoleh data yang bersifat sistematis dan sesuai fakta dalam menetapkan nilai terhadap suatu pekerjaan; (3) Mengidentifikasi kemampuan suatu organisasi serta menyusun sasaran untuk kedepannya; (4) Secara realistis digunakan untuk melihat prestasi kinerja.

Universitas Tabanan atau lebih dikenal dengan nama UNTAB telah berdiri sejak tahun 1981 merupakan salah satu perguruan tinggi swasta dan satu-satunya Perguruan Tinggi yang menyandang nama Universitas di Kabupaten Tabanan. Proses penilaian kinerja dosen di UNTAB dilaksanakan setiap akhir semester (ganjil/genap), dimana penilaian dilakukan dengan cara menyebarkan kusioner kepada mahasiswa saat melaksanakan ujian akhir semester. Hasil kuesioner tersebut selanjutnya dikumpulkan untuk kebutuhan Fakultas dan Prodi dalam

akreditasi. Dalam penyelenggaraan penilaian kinerja dosen, ditemui kendala seperti hasil penilaian kinerja dosen yang masih kurang lengkap karena hanya melakukan penilaian terhadap kriteria pendidikan dan pembelajaran saja dan tidak mencakup kriteria penentu lainnya, selain itu di UNTAB belum memiliki tolak ukur penentuan kinerja dosen. Hal ini memiliki dampak pada proses evaluasi serta pengambilan keputusan menjadi sulit dalam menentukan dosen mana yang memiliki kinerja yang baik ataupun kurang. Maka dari itu, untuk membantu proses penilaian kinerja dosen maka dibutuhkanlah suatu sistem atau metode yang mampu mendukung dalam pengambilan keputusan menggunakan kriteria yang telah ditentukan dan mampu melakukan penilaian terhadap kinerja dosen. Dalam penelitian ini, digunakan tiga metode SPK untuk membantu proses pengambilan keputusan, metode SPK tersebut yaitu : Profile Matching, Technique for Order by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) dan gabungan dari kedua metode tersebut.

Profile Matching merupakan metode pengambilan keputusan yang mengasumsikan bahwa dalam subyek yang diteliti, tingkat variabel prediktor yang ideal harus dipenuhi bukannya tingkat minimal yang harus dilewati atau dipenuhi. Hal utama dalam Profile Matching yaitu melakukan perbandingan terhadap nilai data aktual dari suatu profil yang akan dinilai dengan nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat dilihat dengan jelas nilai gap yang dimiliki (perbedaan kemampuannya), jika nilai gap yang dihasilkan semakin kecil maka bobot nilai yang dimiliki akan semakin tinggi (Setiyowati et al., 2019). Metode Profile Matching dapat menjadi rekomendasi sebagai salah satu alternative untuk membantu dalam pengambilan keputusan, terutama hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia maupun organisasi (Purwanto, 2017)

Technique for Order by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) yaitu metode pengambilan keputusan yang diperkenalkan oleh Yoon dan Hwang (1981). Metode ini bersifat praktis serta banyak digunakan untuk menyelesaikan masalah yang mengacu pada pengambilan keputusan multikriteria. Metode TOPSIS memiliki kelebihan, yaitu : konsepnya mudah dipahami dan sederhana, serta menggunakan bentuk matematis yang sederhana untuk mengukur kinerja relatif dari alternatif-alternatif keputusan (Ifo Wahyu Pratama, 2018). Metode TOPSIS banyak

diimplementasikan kedalam sistem/aplikasi diantaranya : pengambilan keputusan yang berkaitan dengan keuangan atau investasi, perbandingan performansi dalam industri, pemilihan *operating system*, (Muzakkir, 2017) dan lain-lainnya.

Berdasarkan pemaparan di atas, metode Profile Matching dipilih dalam penelitian karena metode ini cocok digunakan dalam pengambilan keputusan yang memiliki hubungan dengan evaluasi kinerja dan kompetensi karena perhitungan yang dimiliki metode Profile Matching menggunakan perhitungan gap dan pembobotan, sedangkan metode TOPSIS dipilih karena metode ini mampu mendukung pengambilan keputusan yang optimal untuk menyelesaikan masalah secara praktis (Effendy & Irawan, 2015) serta secara matematis dapat mengukur kinerja relatif dari setiap alternatif keputusan (Sudarsono et al., 2016). Selain itu, TOPSIS juga dapat diintegrasikan dengan metode lain untuk menangani masalah spesifik lainnya (Primasari et al., 2018) dimana dalam penelitian ini dilakukan integrasi metode antara Profile Matching dan TOPSIS, hal ini bertujuan untuk melihat apakah integrasi / penggabungan antara metode Profile Matching dan TOPSIS akan memberikan hasil yang lebih baik jika dibandingkan hanya dengan menggunakan metode Profile Matching atau TOPSIS saja. Selain melakukan perbandingan antar metode dilakukan pula analisis pengujian antara metode Profile Matching, TOPSIS dan metode gabungan Profile Matching – TOPSIS. Dalam analisis pengujiannya, digunakan teknik *Mean Average Precision* (MAP) yang menguji efektifitas terhadap perangsangan dosen dan teknik *confusion matrix* yang menguji klasifikasi/ penggolongan dosen berdasarkan tingkatan kinerja yang dimiliki. Pengujian menggunakan teknik MAP dan *confusion matrix* ini dilakukan untuk mengetahui metode manakah diantara Profile Matching, TOPSIS dan gabungan antara Profile Matching – TOPSIS yang dinilai relatif sesuai/relevan untuk menilai kinerja dosen di lingkungan kampus Universitas Tabanan. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk membandingkan dan menguji metode Profile Matching, TOPSIS dan gabungan Profile Matching – TOPSIS dalam melakukan penilaian terhadap kinerja dosen di Universitas Tabanan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan, maka identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Hasil penilaian kinerja dosen di Universitas Tabanan masih dianggap belum lengkap dan belum sesuai karena hanya melakukan penilaian terhadap kriteria pendidikan dan pembelajaran saja dan tidak mencakup kriteria penentu lainnya selain itu, belum adanya tolak ukur dalam melakukan penilaian terhadap kinerja dosen.
2. Menggunakan metode Profile Matching, TOPSIS sebagai tolak ukur, dalam melakukan penilaian terhadap kinerja dosen di Universitas Tabanan. Selain itu melakukan penggabungan metode Profile Matching – TOPSIS untuk mengetahui apakah dengan penggabungan metode memberikan hasil yang lebih baik atau tidak.
3. Menggunakan *Mean Average Precision* (MAP) sebagai teknik pengujian efektifitas terhadap perbandingan dosen dan *confusion matrix* sebagai teknik pengujian klasifikasi/ penggolongan dosen berdasarkan tingkatan kinerja yang dimiliki.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi dan perbandingan metode Profile Matching, TOPSIS dan Profile Matching - TOPSIS dalam melakukan penilaian kinerja dosen di lingkungan Universitas Tabanan ?
2. Bagaimanakah hasil pengujian metode antara Profile Matching, TOPSIS, dan Profile Matching - TOPSIS dalam penilaian kinerja dosen di lingkungan Universitas Tabanan yang diuji menggunakan teknik *Mean Average Precision* (MAP) dan *confusion matrix* ?

1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Dalam melakukan penilaian kinerja dosen digunakan 3 metode diantaranya: metode Profile Matching, TOPSIS dan metode gabungan antara Profile Matching - TOPSIS.
2. Untuk menguji serta membandingkan kinerja metode Profile Matching, TOPSIS dan gabungan metode Profile Matching - TOPSIS menggunakan *confusion matrix* dan *Mean Average Precision* (MAP).
3. Menggunakan 4 diantaranya : pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan perilaku kerja seperti yang di tuangkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).
4. Penilaian kinerja dilakukan pada dosen yang sudah memperoleh Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) dan merupakan dosen tetap Universitas Tabanan.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengimplementasikan dan membandingkan metode Profile Matching, TOPSIS, dan gabungan metode Profile Matching - TOPSIS dalam melakukan penilaian kinerja dosen di Universitas Tabanan.
2. Menguji metode Profile Matching, TOPSIS dan gabungan metode Profile Matching – TOPSIS menggunakan teknik *confusion matrix* untuk menentukan klasifikasi / penggolongan dosen berdasarkan tingkatan kinerja yang dimiliki serta *Mean Average Precision* (MAP) untuk mengetahui efektifitas yang dimiliki masing-masing metode dalam melakukan perbandingan dosen.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Akademik
 - a. Penelitian ini bermanfaat sebagai penambah wawasan serta pengetahuan tentang sistem pendukung keputusan menggunakan

metode Profile Matching, TOPSIS dan gabungan metode Profile Matching - TOPSIS.

- b. Dapat dijadikan referensi lebih lanjut bagi peneliti yang menggunakan metode serupa.
- c. Untuk mengetahui metode terbaik diantara Profile Matching, TOPSIS atau gabungan Profile Matching – TOPSIS dalam melakukan penilaian kinerja

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung Universitas Tabanan khususnya pimpinan perguruan tinggi dalam melakukan penilaian terhadap kinerja dosen.
- b. Sebagai acuan penetapan hasil penilaian kinerja dosen di Universitas Tabanan.

