

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA DOSEN BIDANG BELAJAR MENGAJAR MENGGUNAKAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP)

Oleh
Rohmat Taufiq

Dosen Teknik Informatika
Fakultas Teknik
Universitas Muhammadiyah Tangerang

ABSTRAK

Penilaian kinerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan berikutnya. Begitu juga bagi dosen pengampu mata kuliah untuk melihat hasil proses belajar mengajar maka perlu kiranya dilakukan penailain kinerja dosen.

Kriteria dan subkriteria yang digunakan dalam proses penilaian belajar mengajar dosen adalah **Waktu** (kehadiran dosen degan jadwal, waktu proses perkuliahan, waktu ujian), **Kerapihan** (Kesopanan pakaian, kerapihan pakaian, kebersihan dan keserasihan), **Komunikasi** (kejelasan kalimat, sopan santun kalimat, tata bahasa), **Proses Perkuliahan** (Menjelaskan SAP, menggunakan infokus, menciptakan suasana kondusif, menggunakan metode yang tepat), **Penguasaan Materi** (Tingkatan penyampaian materi, ada hubungan antara materi sebelumnya dengan sekarang atau dengan selanjutnya, menjawab pertanyaan berdasarkan buku acuan), **Evaluasi Belajar** (kesesuaian materi dengan soal, presentasi penilaian, bentuk so'al).

Metode yang digunakan untuk memeproses penilaian kinerja proses belajar mengajar dosen dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP). Tujuan daripada penilaian kinerja dosen ini adalah untuk melihat hasil proses belajar mengajar yang dilakukan oleh dosen yang nantinya bisa digunakan untuk melihat melakukan evaluasi bagi setiap dosen yang sudah dinilai.

Keywords: Penilaian Kinerja, Penilaian Kinerja Dosen, AHP

1. Pendahuluan

Jumlah perguruan tinggi di Indonesia mendekati angka 3.000 Perguruan tinggi. Ini adalah jumlah yang sangat besar jika dibandingkan dengan negara – negara tetangga lainnya. Dari jumlah tersebut, jumlah perguruan tinggi negeri termasuk perguruan tinggi badan hukum milik negara (PT BHMN) ada 84 dan sisanya adalah perguruan tinggi swasta. Berdasarkan data Kemendiknas, 68 persen mahasiswa menempuh pendidikan di perguruan tinggi swasta. Sementara jumlah perguruan tinggi

swasta berdasar data 2006, terdapat 2.678 institusi yang mengelola 10.680 program studi. Dari jumlah itu, sekitar 30 hingga 40 persen tengah menuju kebangkrutan. (AT Hanuranto, 2010).

Dari jumlah perguruan tinggi yang ada diatas maka sudah barang tentu mutu yang harus dihasilkan juga harus berkualitas, ada beberapa hal yang harus di perhatikan berhubungan dengan Mutu Perguruan tinggi diantaranya: proses pembelajaran, sumber daya manusia, kemahasiswaan, kurikulum, sarana dan prasarana, suasana

akademik, keuangan, penelitian dan publikasi, pengabdian masyarakat, tata pamong, manajemen lembaga, sistem informasi dan kerjasama. (Aris Gumilar, 2011).

Dari berbagai komponen yang harus diperhatikan diatas dalam penelitian ini akan dibahas adalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan proses pembelajaran yaitu penilaian kinerja dosen dalam hal proses pembelajaran. Penilaian kinerja dosen bisa dijadikan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas daripada konsentrasi perkuliahan.

Penilaian kinerja karyawan telah dilakukan oleh berbagai organisasi sejak berabad-abad. Meskipun sistem penilaian kinerja telah diperdebatkan oleh banyak orang, Namun, secara keseluruhan, adalah dilihat bahwa kinerja penilaian merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi. Longenecker dan Fink (1999) dalam Rafikul Islam (2005)

Penilaian kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja. Penilaian sebaiknya dikaitkan dengan sumber daya (input) yang berada dibawah wewenangnya seperti SDM, dana/keuangan, sarana-prasarana, metode kerja dan hal lainnya yang berkaitan. (Veithzal Rival, 2005).

Dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (UU 14/2005 Pasal 1 butir 2.).

Kualitas sumber daya manusia termasuk dosen merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat

mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan.

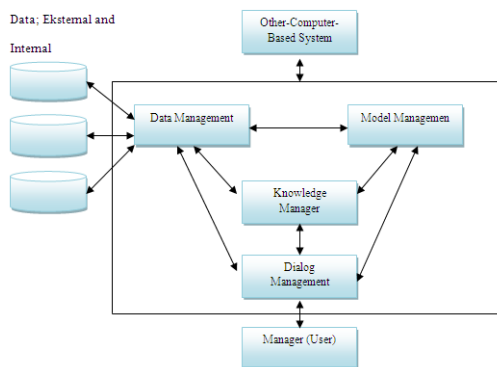
Ruang lingkup penilaian kinerja dicakup dalam what (apa), why (kenapa), where (dimana), when (kapan), who (siapa) dan how (bagaimana) atau sering disingkat dengan istilah 5 W + 1 H. (Sikula, 1980 dalam Hasibuan, 2009).

Banyaknya kriteria (*multiple criteria*) yang digunakan dalam proses penilaian kinerja karyawan menyulitkan pihak manajemen untuk memberi bobot setiap kriteria oleh karena itu dibutuhkan suatu metode yang tepat, adapun metode yang digunakan untuk menyelesaikan *multiple criteria* di Penilaian Kinerja Dosen RS Roemani dedalam Belajar Mengajar menggunakan Analytical Hierarchy Process (AHP).

2. Teori Sistem Pendukung Keputusan

Pada awal tahun 1970an, Scott-Morton merumuskan *konsep* SPK yang pertama. Mendefinisikan bahwa SPK adalah sistem interaktif berbasis komputer yang membantu mengambil keputusan memanfaatkan data dan model untuk memecahkan masalah yang tidak terstruktur. (Gorry and Scott-Morton, 1971; Effraim, 2007).

Kerangka konsep Sistem Pendukung Keputusan yang terdiri dari data; eksternal dan internal, komputer di luar sistem, manajemen model, pengetahuan manajer, dialog manajemen dan manajer (*user*) seperti gambar 1. (Effraim, 2007)



Gambar 1.
 Kerangka Konsep SPK

Sistem Pendukung Keputusan adalah informasi berbasis komputer yang menyediakan dukungan informasi yang interaktif bagi manajer dan praktisi bisnis selama proses pengambilan keputusan. (O'Brien, 2005).

3. Teori Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja. Penilaian sebaiknya dikaitkan dengan sumber daya (input) yang berada dibawah wewenangnya seperti SDM, dana/keuangan, sarana-prasarana, metode kerja dan hal lainnya yang berkaitan. (Veithzal Rival, 2005)

Penilaian kinerja karyawan telah dilakukan oleh berbagai organisasi sejak berabad-abad. Meskipun sistem penilaian kinerja telah diperdebatkan oleh masyarakat luas, namun secara keseluruhan bisa dilihat bahwa penilaian kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi. Longenecker dan Fink (1999) mengutip beberapa alasan bahwa penilaian kinerja formal dalam organisasi diperlukan secara benar untuk proses kenaikan gaji, promosi, penurunan pangkat (Rafikul Islam, 2005).

Disisi lain penilaian kinerja merupakan sebagian penting dari budaya organisasi dan diperlukan untuk menilai kemajuan menuju tujuan organisasi (Daley,

1993 dan Farr, 1983). Selain itu definisi yang lain bahwa penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi Karyawan dan sumbangan serta kepentingan bagi Karyawan (Dale Yoder, 1981. ; Rafikul Islam, 2005).

Dengan berkembangnya waktu dan berkembangnya permasalahan, maka banyak sekali para pakar yang mengembangkan teori-teori baru, diantaranya (Vallance, 1999) menjelaskan metode penilaian kinerja yang digunakan di Singapura, Thailand dan Filipina dan memeriksa peran budaya organisasi pada proses penilaian di negara-negara. Singapura mengadopsi *Potential Appraisal System (PAS)* kriteria yang digunakan adalah 1) *'helicopter quality'* yaitu kemampuan seseorang untuk menganalisa masalah atau isu-isu dalam mengambil semua faktor penting. 2) *'intellectual qualities'* yaitu daya analisis, imajinasi dan mampu menghadapi kenyataan. 3) *'results orientation'*. 4). *'leadership quality'* yaitu kemampuan untuk memotivasi, mendelegasikan dan berkomunikasi.

Di Thailand kriteria yang digunakan adalah *output* pekerjaan dalam hal kualitas, kuantitas dan aplikasi output, kemampuan untuk mengelola dan melakukan pekerjaannya dalam hal perencanaan dan pelaksanaan, kemampuan untuk mengarahkan dan membuat keputusan termasuk tenggang waktu pertemuan, mengambil kontrol, upaya koordinasi dengan organisasi lain, memecahkan masalah dan menyelesaikan konflik dan membantu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, kemampuan untuk meningkatkan kerja dan pelayanan, menunjukkan ide-ide baru dan solusi mengidentifikasi dan menangani masalah dan bekerja melakukan efisien dan efektif.

Di Filipina kriteria yang digunakan: manajemen kerja, manajemen orang, manajemen sumber daya, manajemen

hubungan, pengelolaan kendala dan inovasi.

Unsur-unsur yang dinilai adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab (Hasibuan Malayu SP, 2009)

Pada dasarnya Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan. (Hasibuan, 2009)

Proses penyusunan penilaian kinerja menurut (Mondy dan Noe, 1993 ; Hasibuan, 2009) terbagi dalam beberapa tahapan kegiatan yang ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 2.
 Kerangka Penyusunan Penilaian Kinerja

4. Teori Belajar Mengajar

Pengertian guru, dosen dan guru besar menurut undang-undang no 14 tahun 2005 adalah sebagai berikut :

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasi-kan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan,

penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Guru besar atau profesor yang selanjutnya disebut profesor adalah jabatan fungsional tertinggi bagi dosen yang masih mengajar di lingkungan satuan pendidikan tinggi.

Dalam psikologi dan pendidikan , pembelajaran secara umum didefinisikan sebagai suatu proses yang menyatukan kognitif, emosional, dan lingkungan pengaruh dan pengalaman untuk memperoleh, meningkatkan, atau membuat perubahan's pengetahuan satu, keterampilan, nilai, dan pandangan dunia (Illeris, 2000; Ormorod, 1995).

Belajar sebagai suatu proses berfokus pada apa yang terjadi ketika belajar berlangsung. Penjelasan tentang apa yang terjadi merupakan teori-teori belajar. Teori belajar adalah upaya untuk menggambarkan bagaimana orang dan hewan belajar, sehingga membantu kita memahami proses kompleks inheren pembelajaran. (Wikipedia)

Ada tiga kategori utama atau kerangka filosofis mengenai teori-teori belajar, yaitu: teori belajar behaviorisme, teori belajar kognitivisme, dan teori belajar konstruktivisme. Teori belajar behaviorisme hanya berfokus pada aspek objektif diamati pembelajaran. Teori kognitif melihat melampaui perilaku untuk menjelaskan pembelajaran berbasis otak. Dan pandangan konstruktivisme belajar sebagai sebuah proses di mana pelajar aktif membangun atau membangun ide-ide baru atau konsep.

(Error! Hyperlink reference not valid.)

5. Teori Analytical Hierarchy Process (AHP)

Metode AHP dikembangkan oleh Thomas L. Saaty sekitar tahun 1970, Metode ini adalah sebuah kerangka untuk mengambil keputusan dengan efektif atas persoalan yang kompleks. Tiga prinsip

memecahkan persoalan dengan AHP, yaitu prinsip menyusun hirarki, prinsip menentukan prioritas, dan prinsip mengukur konsistensi (Kusrini, 2005).

Proses pengambilan keputusan pada dasarnya memilih suatu alternatif. Peralatan utama AHP adalah sebuah hirarki fungsional dengan input utamanya persepsi manusia. Dengan hirarki, suatu masalah kompleks dan tidak terstruktur dipecahkan ke dalam kelompok-kelompok. Kemudian kelompok-kelompok tersebut diatur menjadi suatu bentuk hirarki (Permadi, 1992 ; Kadarsah, 2002). Dalam menyelesaikan permasalahan dengan AHP ada beberapa prinsip yang harus dipahami, di antaranya adalah :

- a. Membuat Hirarki
- b. Penilaian Kriteria dan Alternatif
- c. Menentukan Prioritas
- d. Mengukur Konsistensi

Proses yang terdapat pada langkah AHP adalah input kriteria dan sub kriteria disini menggunakan predefined process yang maksudnya input yang prosesnya berada dalam tempat lain, set nilai perbandingan, hitung prioritas lokal dan prioritas global bisa dilihat pada gambar 4.

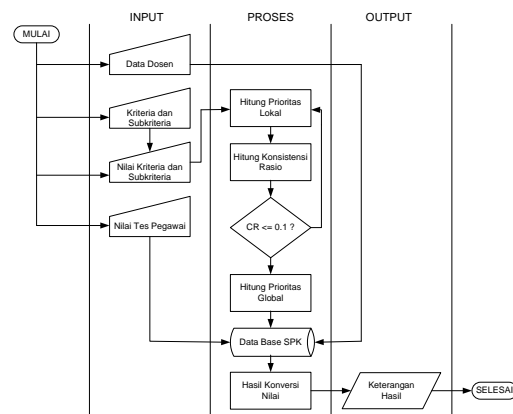


Gambar 3.
Diagram Alir AHP

6. Studi Kasus

- a. Kerangka Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja.

Rancangna sistem pendukung keputusan penilaian kinerja dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process (AHP) digunakan untuk proses penilaian kinerja dosen dalam hal belajar mengajar bisa dilihat seperti pada gambar 5.



Gambar 4.
Kerangka SPK Penilaian Kinerja

- b. Kriteria Penilaian Kinerja

Kriteria yang digunakan dalam proses penilaian kinerja proses belajar mengajar dosen sebanyak sebanyak 6 kriteria, keenam kriteria yang digunakan adalah waktu, kerapihan, komunikasi, proses perkuliahan, penguasaan materi dan evaluasi belajar.

Tabel 1
Kriteria dan Sub Kriteria

No	Kriteria	Penjelasan
1	Waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Kehadiran dosen waktu perkuliahan - Kehadiran dosen dengan jadwal - Pelaksanaan ujian

2	Kerapihan	<ul style="list-style-type: none"> - Kesopanan pakaian - Kerapihan pakaian - Kebersihan - Keserasihan pakaian
3	Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Kejelasan kalimat - Sopan santun kalimat - Tata bahasa
4	Proses Perkuliahan	<ul style="list-style-type: none"> - Menjelaskan SAP - Menggunakan Infokus - Menciptakan suasana kondusif - Menggunakan metode yang tepat
5	Penguasaan Materi	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat penyampaian materi - Ada hubungan antar pertemuan - Cara menjawab pertanyaan
6	Evaluasi Belajar	<ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian soal dengan materi - Presentasi penilaian - Bentuk soal

c. Memberikan Nilai Perbandingan

Nilai perbandingan yang diberikan pada setiap kriteria dan sub kriteria untuk selanjutnya diproses dengan menggunakan metode AHP adalah sebagai berikut, untuk menentukan hasil proses perhitungan menggunakan software expert choice 2000.

Tabel 2. Nilai Perbandingan berpasangan Kriteria

	Waktu	Kerapihan	Komunikasi	Proses Perkuliahan	Penguasaan Materi	Evaluasi Belajar
Waktu		2.0	4.0	6.0	8.0	5.0
Kerapihan			3.0	3.0	6.0	4.0
Komunikasi				3.0	7.0	3.0
Proses Perkuliahan					3.0	2.0
Penguasaan Materi						2.0
Evaluasi Belajar						
Incon: 0.08						

Tabel 3. Nilai Perbandingan berpasangan Sub Kriteria Waktu

	Jam Masuk	Jadwal	Ujian
Jam Masuk			3.0
Jadwal			3.0
Ujian			
Incon: 0.02			

Tabel 4. Nilai Perbandingan berpasangan Sub Kriteria Kerapihan

	Kesopanan	Kerapihan	Kebersihan	Kebersihan Pakaian
Kesopanan Pakaian		2.0	2.0	3.0
Kerapihan Pakaian			2.0	2.0
Kebersihan				2.0
Kebersihan Pakaian				
Incon: 0.03				

Tabel 5. Nilai Perbandingan berpasangan Sub Kriteria Komunikasi

	Kejelasan Kalimat	Kesopanan Kalimat	Tata Bahasa
Kejelasan Kalimat		5.0	4.0
Kesopanan Kalimat			2.0
Tata Bahasa			
Incon: 0.09			

Tabel 6. Nilai Perbandingan berpasangan Sub Kriteria Proses Perkuliahan

	Menjelaskan SAP	Menggunakan Infokus	Menciptakan Suasana Kondusif	Menggunakan Metode yang Tepat
Menjelaskan SAP		3.0	6.0	7.0
Menggunakan Infokus			4.0	6.0
Menciptakan Suasana Kondusif				4.0
Menggunakan Metode yang Tepat				
Incon: 0.05				

Tabel 7. Nilai Perbandingan berpasangan Sub Kriteria Penguasaan Materi

	Penyampaian Materi	Hubungan Antar Pertemuan	Cara Menjawab Pertanyaan
Penyampaian Materi		5.0	4.0
Hubungan Antar Pertemuan			2.0
Cara Menjawab Pertanyaan			
Incon: 0.05			

Tabel 8. Nilai Perbandingan berpasangan Sub Kriteria eevaluasi Belajar

	Kesesuaian Soal	Presentasi penilaian	Bentuk Soal
Kesesuaian Soal		5.0	4.0
Presentasi penilaian			2.0
Bentuk Soal			
Incon: 0.09			

Tabel 9. Nilai Perbandingan berpasangan Sub Kriteria Peringkat

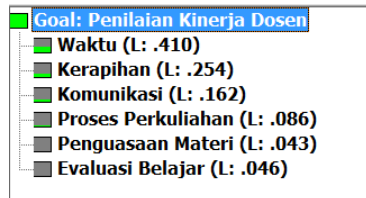
	BS	B	C	K
BS				
B			2.0	5.0
C				3.0
K				

Incon: 0.04

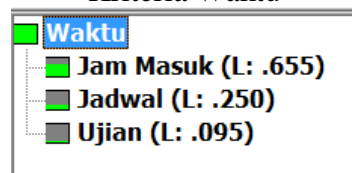
Setelah memasukkan nilai perbandingan diatas dengan menggunakan Expert Choice 2000 maka secara otomatis bisa diketahui nilai Rasio Konsistensinya (Incon). Jika nilai Rasio Konsistensinya (Incon) ≤ 0.1 maka nilai yang dimasukkan sesuai dan bisa diterima.

dari langkah diatas, secara otomatis bisa diketahui prioritas lokalnya, hasil prioritas lokal, seperti ditunjukkan dalam gambar dibawah ini:

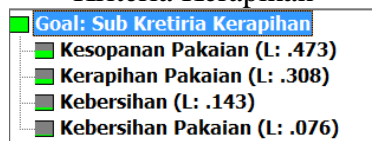
Gambar 5. Prioritas Lokal untuk Kriteria.



Gambar 6. Prioritas Lokal untuk Sub Kriteria Waktu



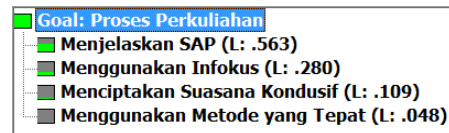
Gambar 7. Prioritas Lokal untuk Sub Kriteria Kerapihan



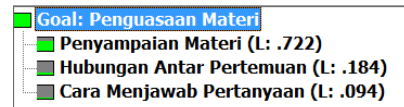
Gambar 8. Prioritas Lokal untuk Sub Kriteria Komunikasi



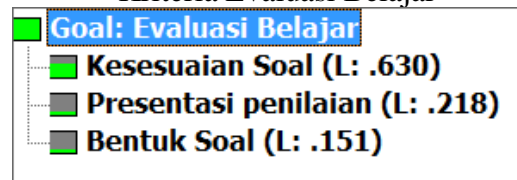
Gambar 9. Prioritas Lokal untuk Sub Kriteria Proses Perkuliahan



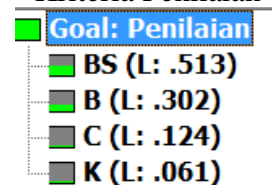
Gambar 10. Prioritas Lokal untuk Sub Kriteria Materi



Gambar 11. Prioritas Lokal untuk Sub Kriteria Evaluasi Belajar



Gambar 12. Prioritas Lokal untuk Sub Kriteria Penilaian



Setelah menghitung prioritas lokal diatas, selanjutnya adalah menghitung prioritas global.

Hasil dari perhitungan prioritas global digambarkan dibawah ini.

Tabel 10. Prioritas global untuk kriteria Waktu

Penilaian	WAKTU		
	Jam Masuk	Jadwal	Ujian
BS	0.138	0.053	0.020
B	0.081	0.031	0.012
C	0.033	0.013	0.005
K	0.016	0.006	0.002

Tabel 11. Prioritas global untuk kriteria Kerapihan

Penilaian	Kerapihan			
	Sopan	Rapi	Bersih penampilan	Bersih Pakaian
BS	0.062	0.040	0.019	0.010
B	0.036	0.024	0.011	0.006
C	0.015	0.010	0.005	0.002
K	0.007	0.005	0.002	0.001

Tabel 12. Prioritas global untuk kriteria Komunikasi

Penilaian	Kejelasan Kalimat	Kesopanan kalimat	Tata Bahasa
BS	0.057	0.014	0.011
B	0.034	0.008	0.006
C	0.014	0.003	0.003
K	0.007	0.002	0.001

Tabel 13. Prioritas global untuk kriteria Proses Perkuliahan

Penilaian	Menjelaskan SAP	Menggunakan Infokus	Menciptakan Suasana kondusif	Metode tepat
BS	0.025	0.012	0.005	0.002
B	0.015	0.007	0.003	0.001
C	0.006	0.003	0.001	0.001
K	0.003	0.001	0.001	0.000

Tabel 14. Prioritas global untuk kriteria Penguasaan Materi

Penilaian	Penyampaian Materi	Hub antar Pertemuan	Menjawab pertanyaan
BS	0.016	0.004	0.002
B	0.009	0.002	0.001
C	0.004	0.001	0.001
K	0.002	0.000	0.000

Tabel 15. Prioritas global untuk kriteria Evaluasi Belajar

Penilaian	Kesesuaian Soal	Presentasi Penilaian	Bentuk Soal
BS	0.015	0.005	0.004
B	0.008	0.003	0.002
C	0.003	0.001	0.001
K	0.002	0.001	0.000

Input nilai 10 nilai pegawai

Dari prioritas global diatas, menjadi acuan penilaian seluruh dosen. Dari prioritas global diatas, jika di asumsikan untuk menilai 10 dosen dengan nama tidak sebenarnya. Maka hasil kesepuluh dosen tersebut terhadap kriteria dan sub kriteria adalah sebagai berikut :

Tabel 12. Nilai 10 Pegawai – Waktu

No	Nama	11	12	13
1.	AA	BS	BS	BS
2.	BB	B	B	B
3.	CC	C	C	C
4.	DD	K	K	K
5.	EE	C	B	BS
6.	FF	B	B	C
7.	GG	BS	B	C
8.	HH	BS	BS	C
9.	II	B	C	BS
10.	JJ	C	BS	C

Keterangan.

Waktu

11 Jam

12 Jadwal

13 Ujian

Tabel 13. Nilai 10 Pegawai – Kerapihan

No	Nama	21	22	23	24
1.	AA	BS	BS	BS	BS
2.	BB	B	B	B	B
3.	CC	C	C	C	C
4.	DD	K	K	K	K
5.	EE	B	BS	C	BS
6.	FF	B	B	C	BS
7.	GG	B	B	K	C
8.	HH	B	C	BS	K
9.	II	B	C	BS	BS
10.	JJ	B	BS	B	B

Keterangan.

Kerapihan
 21 Sopan
 22 Rapi
 23 Bersih Penampilan
 24 Bersih Pakaian

Tabel 14. Nilai 10 Pegawai –
 Komunikasi

No	Nama	31	32	33
1.	AA	BS	BS	BS
2.	BB	B	B	B
3.	CC	C	C	C
4.	DD	K	K	K
5.	EE	B	B	B
6.	FF	B	BS	BS
7.	GG	B	BS	BS
8.	HH	BS	B	B
9.	II	C	C	C
10.	JJ	BS	B	B

Keterangan.
 Komunikasi
 31 Kejelasan Kalimat
 32 Kesopanan Kalimat
 33 Tata Bahasa

Tabel 15. Nilai 10 Pegawai –
 Proses Perkuliahan

No	Nama	41	42	43	44
1.	AA	BS	BS	BS	BS
2.	BB	B	B	B	B
3.	CC	C	C	C	C
4.	DD	K	K	K	K
5.	EE	BS	B	BS	C
6.	FF	B	B	B	C
7.	GG	BS	B	BS	K
8.	HH	BS	BS	BS	BS
9.	II	B	C	B	BS
10.	JJ	C	BS	C	B

Keterangan.
 Proses Perkuliahan
 41 Menjelaskan SAP
 42 Menggunakan Infokus
 43 Menciptakan Suasana Kondusif
 44 Menggunakan Metode yang Tepat

Tabel 16. Nilai 10 Pegawai –
 Penguasaan Materi

No	Nama	51	52	53
1.	AA	BS	BS	BS
2.	BB	B	B	B
3.	CC	C	C	C
4.	DD	K	K	K

5.	EE	C	B	C
6.	FF	C	B	K
7.	GG	D	B	BS
8.	HH	B	BS	BS
9.	II	B	C	B
10.	JJ	B	BS	K

Keterangan.
 Penguasaan Materi
 51 Penyampaian Materi
 52 Hubungan antar pertemuan
 53 Cara Menjawab Pertanyaan

Tabel 17. Nilai 10 Pegawai –
 Evaluasi Belajar

No	Nama	61	62	63
1.	AA	BS	BS	BS
2.	BB	B	B	B
3.	CC	C	C	C
4.	DD	K	K	K
5.	EE	B	C	B
6.	FF	B	C	B
7.	GG	BS	D	B
8.	HH	BS	BS	BS
9.	II	B	BS	C
10.	JJ	C	B	BS

Keterangan.
 Evaluasi Belajar
 61 Kesesuaian Soal
 62 Presentasi Penilaian
 63 Bentuk Soal

Dari nilai 10 dosen yang dimasukkan secara acak, dan setelah di konversi dengan prioritas global, maka hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 18. Hasil Konversi Nilai 10
 Dosen – Untuk Kriteria Waktu

No	Nama	11	12	13
1.	AA	0.138	0.053	0.020
2.	BB	0.081	0.031	0.012
3.	CC	0.033	0.013	0.005
4.	DD	0.016	0.006	0.002
5.	EE	0.033	0.031	0.020
6.	FF	0.081	0.031	0.005
7.	GG	0.138	0.031	0.005
8.	HH	0.138	0.053	0.005
9.	II	0.081	0.013	0.020
10.	JJ	0.033	0.053	0.005

Tabel 19. Hasil Konversi Nilai 10 Dosen – Untuk Kriteria Kerapihan

No	Nama	21	22	23	24
1.	AA	0.062	0.040	0.019	0.010
2.	BB	0.036	0.024	0.011	0.006
3.	CC	0.015	0.010	0.005	0.002
4.	DD	0.007	0.005	0.002	0.001
5.	EE	0.036	0.040	0.005	0.010
6.	FF	0.036	0.024	0.005	0.010
7.	GG	0.036	0.024	0.002	0.002
8.	HH	0.036	0.010	0.019	0.001
9.	II	0.036	0.010	0.019	0.010
10.	JJ	0.036	0.040	0.011	0.006

Tabel 20. Hasil Konversi Nilai 10 Dosen – Untuk Kriteria Komunikasi

No	Nama	31	32	33
1.	AA	0.057	0.014	0.011
2.	BB	0.034	0.008	0.006
3.	CC	0.014	0.003	0.003
4.	DD	0.007	0.002	0.001
5.	EE	0.034	0.008	0.006
6.	FF	0.034	0.014	0.011
7.	GG	0.034	0.014	0.011
8.	HH	0.057	0.008	0.006
9.	II	0.014	0.003	0.003
10.	JJ	0.057	0.008	0.006

Tabel 21. Hasil Konversi Nilai 10 Dosen – Untuk Kriteria Proses Perkuliahan

No	Nama	41	42	43	44
1.	AA	0.025	0.012	0.005	0.002
2.	BB	0.015	0.007	0.003	0.001
3.	CC	0.006	0.003	0.001	0.001
4.	DD	0.003	0.001	0.001	0.000
5.	EE	0.025	0.007	0.005	0.001
6.	FF	0.015	0.007	0.003	0.001
7.	GG	0.025	0.007	0.005	0.000
8.	HH	0.025	0.012	0.005	0.002
9.	II	0.015	0.003	0.003	0.002
10.	JJ	0.006	0.012	0.001	0.001

Tabel 22. Hasil Konversi Nilai 10 Dosen – Untuk Kriteria Penguasaan Materi

No	Nama	51	52	53
1.	AA	0.016	0.004	0.002
2.	BB	0.009	0.002	0.001
3.	CC	0.004	0.001	0.001
4.	DD	0.002	0.000	0.000
5.	EE	0.004	0.002	0.001
6.	FF	0.004	0.002	0.000
7.	GG	0.002	0.002	0.002
8.	HH	0.009	0.004	0.002
9.	II	0.009	0.001	0.001
10.	JJ	0.009	0.004	0.000

Tabel 23. Hasil Konversi Nilai 10 Dosen – Untuk Kriteria Evaluasi Belajar

No	Nama	61	62	63
1.	AA	0.015	0.005	0.004
2.	BB	0.008	0.003	0.002
3.	CC	0.003	0.001	0.001
4.	DD	0.002	0.001	0.000
5.	EE	0.008	0.001	0.002
6.	FF	0.008	0.001	0.002
7.	GG	0.015	0.001	0.002
8.	HH	0.015	0.005	0.004
9.	II	0.008	0.005	0.001
10.	JJ	0.003	0.003	0.004

Dari seluruh nilai yang sudah didapatkan oleh dosen diatas, selanjutnya dijumlahkan per nama dosen, sehingga hasil nilai nya menjadi seperti dibawah ini.

Tabel 24. Hasil Akhir Nilai 10 Dosen

No	Nama	Total Nilai	Peringkat	Keterangan
1.	AA	0.514	1	Baik Sekali
2.	BB	0.3	4	Baik
3.	CC	0.125	9	Cukup
4.	DD	0.059	10	Kurang
5.	EE	0.279	8	Baik
6.	FF	0.294	7	Baik
7.	GG	0.358	3	Baik Sekali
8.	HH	0.416	2	Baik Sekali
9.	II	0.257	6	Baik
10.	JJ	0.298	5	Baik

Jika nilai ≥ 0.3 keterangannya = Baik Sekali

Jika nilai ≥ 0.125 dan nilai < 0.3 = Baik

Jika nilai ≥ 0.059 dan nilai < 0.125 = Cukup

Jika nilai ≤ 0.125 = Kurang

5. Kesimpulan

Dari nilai yang didapat oleh dosen secara acak, lalu dikonversikan dengan nilai yang sudah dihitung dengan metode AHP sehingga dihasilkan urutan penilaian dosen yang di klasifikasikan dengan Baik Sekali, Baik, Cukup dan Kurang.

DAFTAR PUSTAKA

Islam R. 2005. *Employee Performance Evaluation By AHP: A Case Study*. DISAHP 2005, Honolulu, Hawaii, Juli 2005
<http://www.superdecisions.com>

Suryadi Kadarsah (2002). *Sistem Pendukung Keputusan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Kusrini. 2007. *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Malayu Hasibuan, SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 13. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

O'Brien, James A. 2005. *Introduction to Information System, 12th ed*. McGraw-Hill, USA.

Rival, Veithzal dan Fawzi AMB. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan 1, Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Turban, Efraim. 2007. *Decision Support and Business Intelligence Systems*. Eighth Edition. Pearson Education, Inc., New Jersey