

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri atau yang biasa disebut dengan UNUGIRI adalah sebuah perguruan tinggi swasta yang berada di bawah naungan Nahdlatul Ulama di Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur. Universitas ini didirikan pada tahun 2014 oleh Ulama Nahdlatul Ulama Bojonegoro dengan visi saat ini yaitu menjadi perguruan tinggi yang unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi bertaraf internasional berdasarkan *ahlussunnah wal jama'ah an-nahdliyah*. Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri mempunyai 5 fakultas dengan 16 program studi Strata-1 dan 2 program studi Strata-2, dengan jumlah dosen tetap sebanyak 65 orang dan mahasiswa sejumlah 4.480 yang terbagi dalam 18 program studi. (Sumber: *Website unugiri.ac.id*)

Dewasa ini, mutu pendidikan tinggi tidak lepas dari peran seorang dosen, karena dosen merupakan ujung tombak dalam proses belajar mengajar di pendidikan tinggi. Tugas dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 sangat berat dengan tugas utamanya yakni mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Peran dosen sebagai pendidik sama dengan kemampuan mengajar dan menyampaikan materi. Namun, kodrat seorang dosen bukan hanya sekedar sarana mencari rezeki. Selain itu, praktik profesi dosen membutuhkan komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap ilmu yang dikuasainya. Keduanya akan berbuah manis berupa ilmu yang bermanfaat dan akan menginspirasi orang-orang di sekitarnya.

Setiap perguruan tinggi diwajibkan untuk menciptakan rasio dosen dan mahasiswa yang ideal. Pengaturan jumlah atau rasio dosen dan mahasiswa yang ideal tertuang di dalam surat edaran nomor 1041/BAN-PT/LL/2020 bertanggal 7 April 2020. Pada surat tersebut dijelaskan beberapa hal dan salah satunya mengenai rasio jumlah dosen dengan mahasiswa yang ideal yakni (1) Rasio dosen dan mahasiswa paling tinggi 1:60 untuk S-1 dan Diploma. (2) Rasio 1:20 untuk S-2 Akademik. (3) Rasio 1:30 untuk S-2 Terapan. (4) Rasio 1:10 untuk S-3. Sehingga

dapat diambil kesimpulan bahwa rasio antara dosen dan mahasiswa di Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri masih kurang yakni dengan rasio 1:69.

Hal yang dilakukan sebagai upaya dalam mewujudkan visi dan misinya Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri selalu berupaya meningkatkan mutu atau kualitas internal secara berkelanjutan sebagai strategi institusi untuk dapat bersaing dengan perguruan tinggi lain. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu dari suatu perguruan tinggi adalah dengan melakukan seleksi penerimaan tenaga pengajar atau dosen. Dikarenakan kualitas dosen akan sangat menentukan tinggi dan rendahnya kualitas suatu perguruan tinggi.

Berdasarkan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber Bapak M. Ivan Ariful Fathoni, S.Si., M.Si. selaku ketua panitia penerimaan dosen di Lembaga Penjaminan Mutu Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri, beliau mengatakan bahwa alur seleksi berkas pada tahap administrasi *recruitment* dosen di Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri masih dilakukan secara konvensional dalam memastikan calon dosen yang hendak dipilih untuk melaju ke tahap berikutnya. Dalam proses seleksi administrasi kualifikasi yang diperhitungkan hanya sekedar melihat kelinieran program studi yang dilamar dan nilai IPK saja tanpa memperhitungkan kualifikasi lain yang dimiliki pelamar. Adapun proses seleksi dari tahap satu ke tahap selanjutnya membutuhkan waktu yang cukup lama.

Sebagai upaya dalam mengatasi permasalahan yang dikemukakan oleh Bapak M. Ivan Ariful Fathoni, S.Si., M.Si. tersebut, maka dibutuhkan suatu pendukung keputusan yang dapat membuat sebuah keputusan dengan tepat dan cepat. Sistem pendukung keputusan (SPK) biasanya dibangun untuk mendukung solusi atau suatu masalah atau mengevaluasi suatu peluang (Kusrini, 2007). Sistem pendukung keputusan (SPK) adalah sistem berbasis komputer interaktif, yang membantu para pengambil keputusan untuk menggunakan data dari berbagai model untuk memecahkan masalah-masalah yang tidak terstruktur (Turban, Aronson, & Liang, 2005).

Proses pengambilan keputusan dalam *recruitment* dosen pada penelitian yang dilakukan berbantuan dengan mengaplikasikan metode *analytical hierarchy process* (AHP). Metode *analytical hierarchy process* (AHP) dipilih karena metode

ini unggul dalam keakuratan data, karena nilai bobot kriteria tidaklah sembarang ditentukan, melainkan dihasilkan berdasarkan perhitungan (Shidieqq, 2017), dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Estining Nur Sejati Purnomo dkk pada tahun 2013 dengan menganalisis perbandingan metode AHP, TOPSIS, dan AHP-TOPSIS dalam studi kasus sistem pendukung keputusan penerimaan siswa program akselerasi dengan hasil penelitian metode AHP menjadi metode terbaik dengan nilai 0.47367, maka dalam penelitian tersebut metode AHP menjadi metode rekomendasi terbaik yang diberikan kepada pihak sekolah dalam studi kasus penerimaan siswa program akselerasi (Purnomo, dkk. 2013). Selain itu Metode *analytical hierarchy process* (AHP) menguji konsistensi penilaian, bila terjadi penyimpangan yang terlalu jauh dari nilai konsistensi sempurna, maka hal ini menunjukkan bahwa penilaian perlu diperbaiki, atau hierarki harus distruktur ulang (Marimin, 2004). Pada penelitian ini metode *analytical hierarchy process* (AHP) digunakan untuk membantu dalam menentukan bobot alternatif terhadap kriteria dan sub kriteria, proses penentuan bobot alternatif untuk kriteria dan sub kriteria menggunakan AHP dilakukan dengan memberikan nilai perbandingan berpasangan antar elemen dan melakukan pengecekan konsistensi terhadap nilai perbandingan yang diberikan.

Hasil dari pengambilan keputusan dari Sistem Pendukung Keputusan ini dapat memberikan rekomendasi calon dosen dalam *recruitment* dosen di Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri. Meskipun demikian, hasil dari pengambilan keputusan dengan mengaplikasikan *analytical hierarchy process* (AHP) ini bukan suatu hal yang mutlak, karena sistem pendukung keputusan ini merupakan pemberi alternatif solusi keputusan, sedangkan keputusan mutlak tetap diputuskan oleh pimpinan universitas.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yakni antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pengambilan 10 alternatif calon dosen terbaik dari keseluruhan pelamar sebelum dilakukan pengolahan data dengan mengaplikasikan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)?

2. Bagaimana hasil perhitungan *recruitment* dosen dengan menggunakan 5 perspektif kriteria pada aplikasi metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)?
3. Bagaimana hasil perhitungan *recruitment* dosen dengan menggunakan 6 perspektif kriteria pada aplikasi metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP)?
4. Bagaimana interpretasi hasil antara perhitungan dengan menggunakan 5 perspektif kriteria dan 6 perspektif kriteria pada aplikasi metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dengan hasil yang sebenarnya terjadi di lapangan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini yakni antara lain sebagai berikut:

1. Mengetahui proses pengambilan 10 alternatif calon dosen terbaik dari keseluruhan pelamar sebelum dilakukan pengolahan data dengan mengaplikasikan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).
2. Mengetahui hasil perhitungan *recruitment* dosen dengan menggunakan 5 perspektif kriteria pada aplikasi metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).
3. Mengetahui hasil perhitungan *recruitment* dosen dengan menggunakan 6 perspektif kriteria pada aplikasi metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).
4. Mengetahui interpretasi hasil antara perhitungan dengan menggunakan 5 perspektif kriteria dan 6 perspektif kriteria pada aplikasi metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dengan hasil yang sebenarnya terjadi di lapangan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

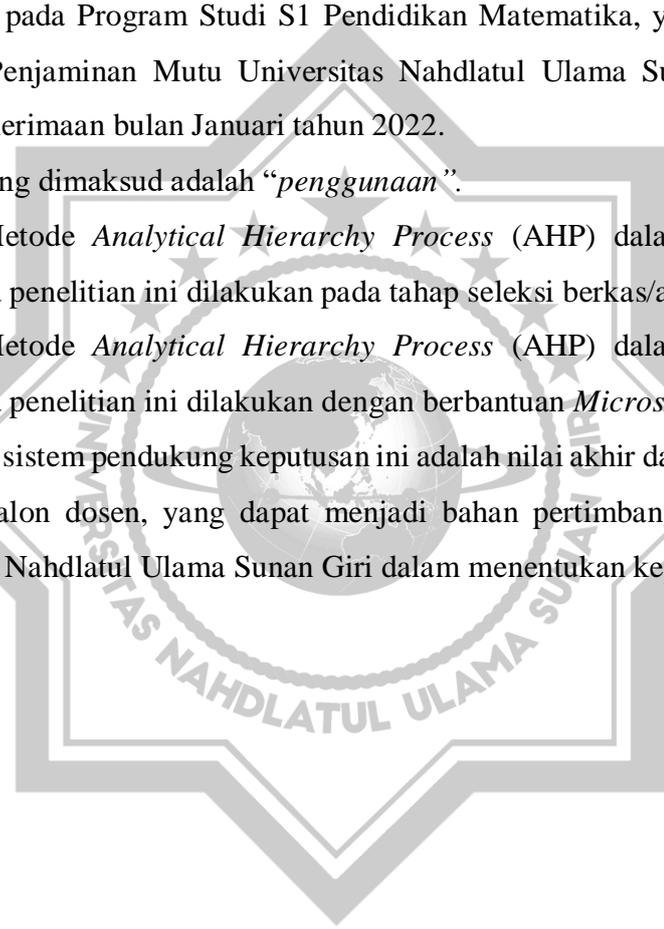
1. Membantu dalam proses *Recruitment* Dosen pada tahap seleksi administrasi dengan mengaplikasikan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) berdasarkan data/ informasi berupa penilaian kriteria pada data kualifikasi Dosen yang ada di Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri.
2. Sebagai bahan pertimbangan dan perencanaan dalam pengambilan keputusan, terutama bagi pimpinan Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri.

### 1.5 Batasan Masalah

Pada penelitian ini diperlukan batasan-batasan agar tujuan penelitian dapat tercapai. Karena luasnya bidang yang dihadapi, maka dalam penyusunan ini

dibatasi berdasarkan ruang lingkup kegiatan dari proses aplikasi Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Adapun batasan masalah yang dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan penelitian ini adalah Pendidikan terakhir, Akreditasi, IPK, Pengalaman, dan Prestasi.
2. Data yang digunakan adalah data calon dosen Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri pada Program Studi S1 Pendidikan Matematika, yang terdapat di Lembaga Penjaminan Mutu Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri pada periode penerimaan bulan Januari tahun 2022.
3. Aplikasi yang dimaksud adalah “*penggunaan*”.
4. Aplikasi Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dalam *Recruitment* Dosen pada penelitian ini dilakukan pada tahap seleksi berkas/administrasi.
5. Aplikasi Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dalam *Recruitment* Dosen pada penelitian ini dilakukan dengan berbantuan *Microsoft Excel* 2013.
6. Output dari sistem pendukung keputusan ini adalah nilai akhir dan ranking dari alternatif calon dosen, yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri dalam menentukan keputusan.



UNUGIRI