PROSIDING Seminar Nasional SISFOTEK ISSN 2597-3584 (Media Online)
Sistem Informasi dan Teknologi
website : www.seminar.iaii.or.id | email : seminar@iaii.or.id

Evaluasi Kinerja Dosen dengan Pendekatan Metode AHP dan BORDA

Muh. Nurtanzis Sutoyo[1], Nur Ihsan[2], Basrawi[3], Agus Nasir[4]
[1]Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Sembilanbelas November Kolaka
[2,3]Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sembilanbelas November Kolaka
[4]Fakultas Hukum, Universitas Sembilanbelas November Kolaka
mns.usn21@gmail.com

Abstract

This research aims to investigate the evaluation of faculty performance by utilizing a combined approach of the Analytic Hierarchy Process (AHP) and the Borda Method. The primary objective of this study is to develop a more structured, objective, and inclusive evaluation framework for assessing faculty performance. The AHP method is employed to address the complexity of determining the weights of evaluation criteria and sub-criteria, while the Borda Method provides a platform for various stakeholders to express their assessments in a participatory manner. This study is conducted using a qualitative research approach. Data is collected through surveys administered to students, colleagues, and administrators to provide evaluations of faculty performance based on predetermined criteria. The research results indicate that the combined approach of AHP and Borda is capable of offering a more accurate and holistic depiction of faculty performance. The AHP method assists in reducing subjectivity in weight determination, while the Borda Method facilitates the inclusion of opinions from various stakeholders.

Keywords: faculty performance evaluation, AHP approach, Borda approach

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi evaluasi kinerja dosen dengan memanfaatkan pendekatan gabungan antara Metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dan Metode Borda. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengembangkan kerangka kerja evaluasi yang lebih terstruktur, objektif, dan inklusif dalam menilai kinerja dosen. Metode AHP digunakan untuk mengatasi kompleksitas dalam menentukan bobot kriteria dan subkriteria evaluasi, sementara Metode Borda memberikan wadah bagi berbagai pemangku kepentingan untuk menyampaikan penilaiannya secara partisipatif. Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan penelitian kualitatif. Data dikumpulkan melalui survei kepada mahasiswa, rekan sejawat, dan pimpinan untuk memberikan penilaian terhadap kinerja dosen berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan gabungan AHP dan Borda mampu memberikan gambaran kinerja dosen yang lebih akurat dan holistik. Metode AHP membantu mengurangi subjektivitas dalam penentuan bobot, sementara Metode Borda memfasilitasi inklusi pendapat dari berbagai pemangku kepentingan.

Kata kunci: evaluasi kinerja dosen, pendekatan AHP, pendekatan Borda

1. Pendahuluan

Pendidikan tinggi memainkan peran krusial dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkontribusi pada pembangunan sosial dan ekonomi suatu negara. Di dalam konteks ini, peran dosen dalam memberikan pembelajaran yang efektif, menginspirasi, dan mendukung perkembangan akademik mahasiswa menjadi sangat penting. Oleh karena itu, perhatian terhadap evaluasi kinerja dosen sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pendidikan tinggi menjadi sebuah kebutuhan yang mendesak.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menetapkan bahwa kinerja ASN (termasuk dosen) diukur berdasarkan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan keterbukaan. Kinerja dosen diukur dengan berbagai indikator, termasuk pencapaian hasil kerja, dedikasi, inovasi, serta tindakan-tindakan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pemerintah.

Meskipun upaya-upaya untuk meningkatkan evaluasi kinerja dosen telah dilakukan, masih terdapat beberapa masalah yang perlu diatasi. Pertama, pendekatan evaluasi yang hanya berfokus pada aspek kuantitatif seringkali tidak mampu menangkap dimensi kualitatif dari kinerja dosen, seperti kemampuan berkomunikasi, kemampuan beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan, dan kontribusi terhadap pengembangan kurikulum. Kedua, metode evaluasi yang kurang transparan dan objektif dapat menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakpercayaan dari berbagai pihak, termasuk dosen, mahasiswa, dan pihak eksternal.

Dalam beberapa tahun terakhir, banyak institusi pendidikan tinggi telah mengadopsi berbagai metode dan pendekatan untuk mengukur kinerja dosen. Salah

satu pendekatan yang semakin mendapatkan perhatian adalah penggunaan Metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dan metode Borda.

Metode AHP adalah pendekatan yang membantu dalam pengambilan keputusan berdasarkan pembandingan relatif antara berbagai kriteria. Metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP) adalah sebuah pendekatan matematis yang dikembangkan oleh Saaty (1980) untuk mengatasi masalah pengambilan keputusan dalam situasi yang kompleks. AHP menggabungkan prinsip analisis perbandingan berpasangan dengan metode hierarkis untuk menghasilkan bobot relatif dari kriteria dan subkriteria yang terlibat dalam sebuah hierarki keputusan. Metode ini telah diterapkan secara luas dalam berbagai bidang, termasuk pengambilan keputusan bisnis, manajemen, perencanaan, dan evaluasi kinerja[1][2].

AHP membantu dalam menguraikan sebuah masalah kompleks menjadi hierarki yang lebih sederhana dengan beberapa tingkat kriteria dan subkriteria yang saling terkait. Metode ini memungkinkan para pengambil keputusan untuk membandingkan relatif antara elemen-elemen dalam hierarki tersebut dan memberikan bobot pada setiap elemen berdasarkan tingkat pentingnya. Proses ini melibatkan beberapa tahap: a). Pembuatan Hierarki: Masalah kompleks diuraikan menjadi struktur hierarki yang terdiri dari elemen teratas (tujuan utama), kriteria, dan subkriteria yang lebih spesifik. b). Pembuatan Matriks Perbandingan: Para pengambil keputusan harus memberikan perbandingan berpasangan (*pairwise*) antara elemen-elemen dalam setiap tingkatan hierarki. Perbandingan ini menggambarkan seberapa penting satu elemen dibandingkan dengan yang lain dalam tingkatan yang sama. c). Penghitungan Bobot Relatif: Dari matriks perbandingan, dihitung bobot relatif dari setiap elemen dengan menggunakan metode matematis. Proses ini melibatkan menghitung rasio konsistensi untuk memastikan bahwa perbandingan berpasangan konsisten. d). Perhitungan Skor Agregat: Bobot yang dihasilkan dari tahap sebelumnya digunakan untuk menghitung skor agregat dari setiap opsi dalam hierarki, dari tingkatan terbawah hingga teratas. Ini memungkinkan untuk memperoleh peringkat yang dihasilkan dari semua kriteria dan subkriteria yang terlibat. e). Konsistensi: AHP juga mengukur konsistensi dalam perbandingan berpasangan yang diberikan oleh pengambil keputusan. Jika perbandingan tidak konsisten, revisi perbandingan dapat dilakukan untuk menghasilkan hasil yang lebih akurat.

Kelebihan AHP meliputi kemampuannya untuk mengatasi kompleksitas, memperhitungkan preferensi subjektif, dan menghasilkan bobot yang terkait dengan relatif pentingnya kriteria. Namun, seperti halnya dengan setiap metode, AHP juga memiliki batasan dan membutuhkan perhatian terhadap konsistensi perbandingan yang diberikan oleh para pengambil keputusan.

Sementara itu, metode Borda merupakan metode perankingan yang mengintegrasikan preferensi berbagai pihak dengan memberikan bobot pada setiap pilihan. Metode ini sangat umum digunakan dalam berbagai konteks, termasuk pemilihan umum, penilaian produk, dan analisis keputusan. Metode Borda bekerja dengan memberikan poin kepada setiap alternatif berdasarkan peringkatnya dalam setiap kriteria atau dimensi yang dinilai. Semakin tinggi peringkat suatu alternatif dalam suatu kriteria, semakin banyak poin yang diberikan kepadanya. Proses ini melibatkan beberapa langkah[3][4]: 1). Penentuan Kriteria: Tentukan kriteria atau dimensi yang akan digunakan untuk menilai alternatif. Misalnya, dalam pemilihan produk, kriteria dapat berupa harga, kualitas, merek, dan sebagainya. 2). Pemberian Peringkat: Berikan peringkat kepada setiap alternatif berdasarkan masing-masing kriteria. Alternatif dengan peringkat teratas dalam suatu kriteria akan mendapatkan poin yang lebih tinggi. 3). Pemberian Poin: Setelah peringkat diberikan untuk setiap kriteria, hitung total poin untuk setiap alternatif dengan menjumlahkan poin dari semua kriteria. 4). Pengurutan: Urutkan alternatif berdasarkan total poin yang diperoleh. Alternatif dengan total poin tertinggi akan mendapatkan peringkat teratas.

Keuntungan dari metode Borda adalah sederhana dan mudah dipahami. Namun, metode ini memiliki beberapa kelemahan, seperti rentan terhadap manipulasi strategis (orang dapat mengatur peringkat untuk mempengaruhi hasil), sensitivitas terhadap jumlah alternatif, dan masalah di mana alternatif yang diunggulkan dalam perbandingan satu lawan satu tidak selalu mendapatkan peringkat tertinggi secara keseluruhan.

Beberapa penelitian yang menggunakan metode AHP diantaranya, yaitu [5] dengan judul penelitian Metode Analytical Hierarchy Process dan Borda untuk Seleksi Penerima Pembebasan Operasional Sekolah, [6] dengan judul penelitian *Decision making with the analytic hierarchy process*, [7] dengan judul penelitian Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Pada RSUD Serang, [8] dengan judul penelitian Penerapan Metode AHP (*Analythic Hierarchy Process*) Untuk Menentukan Kualitas Gula Tumbu, [9] dengan judul Penerapan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mahasiswa Berprestasi Menggunakan Framework Laravel, [10] dengan judul Penerapan Metode *Analytical Hierarchy Process* Terhadap Pemilihan Merek CCTV, [11] dengan judul Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Pada Sistem Pengukuran Tingkat Kepuasan Terhadap Kualitas Kinerja Sekolah, [12] dengan judul *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Teknik Penentuan Strategi Daya Saing Kerajinan Bordir, dan [13] dengan judul Pemetaan Kawasan Rawan Tanah Longsor di Kecamatan Gedangsari, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta dengan Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP).

Sedangkan penelitian yang menggunakan metode Borda, diantaranya [14] dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Kelompok Promosi Jabatan Menggunakan Metode Fuzzy Profile Matching, [15] dengan judul Penerapan Metode *Simple Additive Weighting* (SAW) Dan Metode Borda Count Dalam Optimalisasi Pemilihan Kandidat Terbaik Penerima Beasiswa, [16] dengan judul *Group Decision Support System Determination Of Best Employee Using TOPSIS and Borda*, [17] dengan judul Sistem Pendukung Keputusan Kelompok untuk Penentuan Usulan Lokasi Pendirian Minimarket, dan [18] dengan judul Borda Count in *Collective Decision Making: A Summary of Recent Results*.

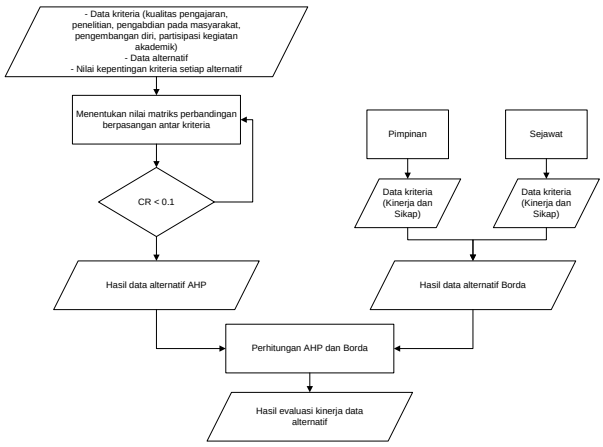
Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengatasi beberapa tantangan dalam evaluasi kinerja dosen dengan menggabungkan pendekatan Metode AHP dan metode Borda. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja dosen dengan mengintegrasikan aspek kualitatif dan kuantitatif.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan menggabungkan pendekatan Metode AHP dan metode Borda dalam evaluasi kinerja dosen di Universitas Sembilanbelas November Kolaka. Selain itu, penggunaan metode Borda sebagai mekanisme perankingan dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses evaluasi.

Kriteria yang digunakan pada metode AHP dalam evaluasi kinerja dosen, yaitu: kualitas pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, pengembangan diri, dan partisipasi dalam kegiatan akademik. Sedangkan kriteria yang digunakan pada metode Borda, yaitu kinerja dan sikap dosen. Dimana penilaian pada metode Borda dilakukan oleh pimpinan dan teman sejawat.

Adapun model pendekatan Metode AHP dan metode Borda dalam evaluasi kinerja dosen seperti Gambar 1.



Gambar 1. Model AHP dan Borda Evaluasi Kinerja Dosen

Berdasarkan model pendekatan metode AHP [19] dan Borda dapat dijelaskan langkah-langkah sebagai berikut: a)Mendefinisikan masalah dan menentukan solusi yang diinginkan. b) Membuat struktur hierarki dan matrik perbandingan berpasangan yang menggambarkan kontribusi relatif atau pengaruh setiap elemen terhadap tujuan atau kriteria yang setingkat di atasnya. c) Menentukan bobot prioritas elemen (kriteria).

Penentuan bobot prioritas kriteria yang digunakan adalah *Additive Normalization*, dengan cara: 1) Menjumlahkan nilai dari setiap kolom dalam matriks perbandingan berpasangan menggunakan persamaan

$$\sum_{i=1}^{n} a_{ij}, dengan\ i,j = 1,2,\dots,n \quad (1)$$

Membagi setiap nilai dari kolom dengan total kolom yang bersangkutan untuk memperoleh normalisasi matriks menggunakan persamaan

$$a_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^{n} a_{ij}}, dengan\ i,j = 1,2,\dots,n \quad (2)$$

Menjumlahkan semua nilai setiap baris dari matriks yang telah dinormalisasi dan membaginya dengan jumlah elemen. Hasil pembagian tersebut menunjukkan nilai bobot prioritas untuk setiap elemen (kriteria) menggunakan persamaan

$$w_i^T = \frac{\sum_{j=1}^{n} a_{ij}}{n}, dengan\ i,j = 1,2,\dots,n \quad (3)$$

Mengukur nilai konsistensi. Jika tidak konsisten maka pengambilan data diulangi lagi. Pengukurannya dengan cara:

Menghitung nilai λmax dengan menggunakan persamaan

$$\lambda_{max} = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} \frac{(A.w^T)_i}{w_i^T} \quad (4)$$

Menghitung nilai *Consistency Index* (CI) menggunakan persamaan

$$I = \frac{\lambda_{max}{}^{-n}}{n-1} \quad (5)$$

Menghitung nilai *Consistency Ratio* (CR) menggunakan persamaan

$$CR = \frac{CI}{IR} \quad (6)$$

Memeriksa konsistensi hirarki.

Selanjutnya dilakukan penilaian dengan Borda. Tahapan penyelesaian suatu kasus menggunakan metode Borda adalah sebagai berikut[16].

Penentuan nilai peringkat pada suatu urutan alternatife pilihan dengan urutan teratas diberikan point *m*, dimana *m* adalah jumlah total alternatife kemudian Poin *m* digunakan sebagai pengali dari suara yang diperoleh

pada posisi yang bersangkutan dan selanjutnya Perhitungan nilai fungsi Borda dari alternatif pilihan tersebut maka pilihan dengan nilai tertinggi merupakan pilihan yang paling disukai oleh pengambil keputusan.

Tahap akhir dengan membuat rata-rata antara hasil perhitungan AHP dan Borda. Kemudian melabeli setiap alternatif dengan kategori seperti Tabel 1[20].

Tabel 1. Kelas Kategori Alternatif

Interval	Kategori
X > M + 1,5 SB	Sangat Baik
M + 0,5 SB < X ≤ M + 1,5 SB	Baik
M - 0,5 SB < X ≤ M + 0,5 SB	Cukup
M - 1,5 SB < X ≤ M - 0,5 SB	Kurang
X ≤ M - 1,5 SB	Sangat Kurang

Dimana M adalah rata-rata dan SB adalah standar deviasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Pada metode AHP, evaluasi kinerja dosen dilakukan dengan menggunakan beberapa kriteria, yaitu: kualitas pengajaran (C1), penelitian (C2), pengabdian kepada masyarakat (C3), pengembangan diri (C4), dan partisipasi dalam kegiatan akademik (C5). Sedangkan pada metode Borda, evaluasi kinerja dosen dilakukan dengan menggunakan kriteria kinerja dan sikap dosen. Penilaian pada metode Borda dilakukan oleh pimpinan dan teman sejawat.

Sebagai contoh perhitungan yang diperoleh dalam evaluasi dosen sebagai berikut.

3.1 Perhitungan AHP

Pada tahap pertama, metode AHP digunakan untuk menentukan nilai perbandingan kepentingan untuk setiap kriteria dapat dilihat pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. Perbandingan Antar Kriteria

Kriteria	C1	C2	C3	C4	C5
C1	1	7	5	3	9
C2	0,143	1	5	3	7
C3	0,200	0,200	1	3	5
C4	0,333	0,333	0,333	1	3
C5	0,111	0,143	0,200	0,333	1

Tabel 3. Matriks Nilai Kriteria Prioritas

Kriteria	C1	C2	C3	C4	C5	Kriteria Prioritas
C1	0,560	0,807	0,434	0,290	0,360	2,450
C2	0,080	0,115	0,434	0,290	0,280	1,199
C3	0,112	0,023	0,087	0,290	0,200	0,712
C4	0,187	0,038	0,029	0,097	0,120	0,471
C5	0,062	0,016	0,017	0,032	0,040	0,168

Setelah selesai membuat perbandingan kriteria terhadap alternatif, selanjutnya normalisasi matriks kriteria dan bobot prioritas terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Matrisk Perbandingan Kriteria Terhadap Alternatif

Kriteria	Bobot Prioritas	Hasil
C1	0,490	3,466
C2	0,240	1,540
C3	0,142	0,739
C4	0,094	0,486
C5	0,034	0,182

Menghitung nilai CI (*consistency index*) dan CR (*consistency ratio*). Dimana nilai λmax = 1.282, sehingga nilai CI dengan menggunakan persamaan (5) adalah -0.929, dan nilai CR = -0,830 yang diperoleh dari persamaan (6) dengan nilai RI = 1,120. Sehingga dapat dikatakan konsisten karena nilai CR < 0,1.

Langkah terakhir adalah proses perhitungan nilai alternatif dengan kriteria prioritas pada Tabel 5 dan Tabel 6.

Tabel 5. Data Setiap Alternatif

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5
D1	1,67	3,00	2,00	2,50	1,67
D2	2,33	3,00	1,00	2,00	2,00
D3	1,67	2,00	1,67	3,00	1,67
D4	1,33	2,00	2,00	3,00	2,00
D5	2,67	1,00	1,67	2,00	1,33
D6	2,33	2,00	1,67	2,00	2,00
D7	1,67	2,00	2,00	1,50	2,33
D8	1,33	2,00	1,33	2,00	2,33
D9	2,00	1,00	1,00	2,00	1,33
D10	2,67	1,50	1,67	2,00	1,67
D11	2,00	2,00	1,67	1,00	1,33
D12	2,00	2,00	2,67	2,50	2,33
D13	2,33	1,00	2,00	2,00	3,00

Tabel 6. Hasil Perhitungan Setiap Aternatif

Alt	C1	C2	C3	C4	C5	Normal
D1	4,084	3,597	1,424	1,176	0,280	0,084
D2	5,717	3,597	0,712	0,941	0,336	0,090
D3	4,084	2,398	1,187	1,412	0,280	0,074
D4	3,267	2,398	1,424	1,412	0,336	0,070

D5	6,534	1,199	1,187	0,941	0,224	0,080
D6	5,717	2,398	1,187	0,941	0,336	0,084
D7	4,084	2,398	1,424	0,706	0,393	0,071
D8	3,267	2,398	0,949	0,941	0,393	0,063
D9	4,900	1,199	0,712	0,941	0,224	0,063
D10	6,534	1,799	1,187	0,941	0,280	0,085
D11	4,900	2,398	1,187	0,471	0,224	0,073
D12	4,900	2,398	1,899	1,176	0,393	0,085
D13	5,717	1,199	1,424	0,941	0,505	0,078

Perhitungan Borda. Pada Tabel 7 dan 8 dilakukan penilaian dari pimpinan dan teman sejawat menggunakan metode Borda.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Pimpinan

Alternatif	Kriteria		Rangking	Bobot
	Kinerja	Sikap		
D1	1	2	4	0,054
D2	2	3	7	0,095
D3	1	3	5	0,068
D4	1	1	3	0,041
D5	3	3	9	0,122
D6	1	2	4	0,054
D7	2	1	5	0,068
D8	2	3	7	0,095
D9	3	1	7	0,095
D10	3	3	9	0,122
D11	1	3	5	0,068
D12	1	3	5	0,068
D13	1	2	4	0,054
Bobot	2	1		

Tabel 8. Hasil Perhitungan Teman Sejawat

Alternatif	Kriteria		Rangking	Bobot
	Kinerja	Sikap		
D1	3	1	7	0,090
D2	2	3	7	0,090
D3	2	3	7	0,090
D4	2	2	6	0,077
D5	3	2	8	0,103
D6	2	1	5	0,064
D7	1	2	4	0,051
D8	2	2	6	0,077
D9	1	3	5	0,064
D10	1	2	4	0,051
D11	3	2	8	0,103
D12	3	2	8	0,103
D13	1	1	3	0,038
Bobot	2	1		

Kemudian rata-ratakan hasil perhitungan Borda pimpinan dan teman sejawat setiap alternatif.

Tabel 9. Rata-rata Borda Setiap Alternatif

Alternatif	Borda Pimpinan	Borda Teman Sejawat	Hasil
D1	0,054	0,090	0,072
D2	0,095	0,090	0,092
D3	0,068	0,090	0,079
D4	0,041	0,077	0,059
D5	0,122	0,103	0,112
D6	0,054	0,064	0,059
D7	0,068	0,051	0,059
D8	0,095	0,077	0,086
D9	0,095	0,064	0,079
D10	0,122	0,051	0,086
D11	0,068	0,103	0,085
D12	0,068	0,103	0,085
D13	0,054	0,038	0,046

Penggabungan AHP dan Borda adalah Langkah terakhir dengan menggabungkan nilai hasil perhitungan AHP dan Borda untuk setiap alternatif. Kemudian labeli setiap alternatif dengan kategori hasil evaluasi kinerja.

Tabel 10. Hasil AHP dan Borda

Alternatif	Borda	AHP	Hasil	Kategori
D1	0,072	0,084	0,156	Baik
D2	0,092	0,090	0,182	Baik
D3	0,079	0,074	0,153	Baik
D4	0,059	0,070	0,129	Baik
D5	0,112	0,080	0,192	Sangat Baik
D6	0,059	0,084	0,143	Baik
D7	0,059	0,071	0,131	Baik
D8	0,086	0,063	0,149	Baik
D9	0,079	0,063	0,143	Baik

D10	0,086	0,085	0,172	Baik
D11	0,085	0,073	0,158	Baik
D12	0,085	0,085	0,170	Baik
D13	0,046	0,078	0,124	Baik

Berdasarkan hasil penggabungan AHP dan Borda diperoleh nilai M = 0,154 dan SB = 0,021. Sehingga nilai dalam kategori Sangat Baik diperoleh dari 0,154 + (1,5 * 0,021) = 0,185. Pada hasil perhitungan hanya alternatif D5 dapat dikatakan Sangat Baik dengan peroleh nilai > 0,185 yaitu 0,192.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kombinasi pendekatan AHP dan Borda dapat memberikan gambaran yang lebih holistik dan akurat tentang kinerja dosen. Penggunaan AHP membantu mengurangi subjektivitas dalam penentuan bobot kriteria, sementara metode Borda memungkinkan pendapat berbagai pemangku kepentingan, seperti mahasiswa, rekan sejawat, dan staf administrasi, untuk diintegrasikan secara adil.

4. Kesimpulan

Penelitian mengenai evaluasi kinerja dosen dengan pendekatan metode AHP (*Analytic Hierarchy Process*) dan Borda memberikan wawasan berharga dalam mengukur dan memahami kinerja dosen secara lebih objektif dan terstruktur. Metode AHP digunakan untuk mengatasi kompleksitas dalam pemilihan kriteria dan subkriteria yang relevan, serta memberikan bobot yang sesuai untuk setiap kriteria berdasarkan pendapat berbagai pihak terkait. Metode Borda memberikan pendekatan yang lebih partisipatif dan demokratis dengan melibatkan peringkat dari berbagai penilai terhadap kinerja dosen.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis dalam pengembangan sistem evaluasi kinerja dosen di institusi pendidikan. Pendekatan yang terstruktur, terukur, dan inklusif ini dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kualitas pengajaran serta kontribusi dosen dalam aktivitas akademik dan penelitian. Meskipun demikian, penerapan metode ini perlu mempertimbangkan aspek teknis, seperti validitas dan reliabilitas instrumen, serta peran pengelola dalam memastikan pelaksanaannya sesuai dengan konteks institusi.

Daftar Rujukan

[1] T. Saaty, *Analytic Hierarchy Process*. McGraw-Hill, 1980.
[2] G.-H. Tzeng and J.-J. Huang, *Buku Multiple Attribute Decision Making Methods and Applications*, no. 1. CRC Press Taylor & Francis Group, 2011.
[3] K. J. Arrow and H. Raynaud, *Social Choice and Multicriterion Decision Making*. The Massachusetts Institute of Technology, 1986.
[4] P. C. Fishburn, *The Theory of Social Choice*, vol. 3, no. 1. Princeton University Press, 1973.
[5] R. Waluyo, I. Setiawan, and V. Wulandari, "Metode Analytical Hierarchy Process dan Borda untuk Seleksi Penerima Pembebasan Operasional Sekolah," *J. Teknol. Inf. dan Ilmu Komput.*, vol. 8, no. 4, p. 683, 2021, doi: 10.25126/jtiik.2021842743.
[6] M. Hussain, M. M. Ajmal, M. Khan, and H. Saber, "Competitive priorities and knowledge management: An empirical investigation of manufacturing companies in UAE," *J. Manuf. Technol. Manag.*, vol. 26, no. 6, pp. 791–806, 2015, doi: 10.1108/JMTM-03-2014-0020.
[7] S. Saefudin and S. Wahyuningsih, "Sistem Pendukung Keputusan Untuk Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Pada RSUD Serang," *JSiI (Jurnal Sist. Informasi)*, vol. 1, no. 1, pp. 33–37, 2017, doi: 10.30656/jsii.v1i0.78.
[8] E. Darmanto, N. Latifah, and N. Susanti, "Penerapan Metode Ahp (Analythic Hierarchy Process) Untuk Menentukan Kualitas Gula Tumbu," *Simetris J. Tek. Mesin, Elektro dan Ilmu Komput.*, vol. 5, no. 1, pp. 75–82, 2014, doi: 10.24176/simet.v5i1.139.
[9] N. A. Sari, B. Widada, and T. Susyanto, "Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Pada Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Mahasiswa Berprestasi Menggunakan Framework Laravel," *Script*, vol. 3, no. 1, pp. 49–57, 2015.
[10] A. Sudradjat, M. Sodiqin, and I. Komarudin, "Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process Terhadap Pemilihan Merek CCTV," *J. Infortech*, vol. 2, no. 1, pp. 19–30, 2020, doi: 10.31294/infortech.v2i1.7660.
[11] F. A. Surya, E. Haerani, F. Wulandari, and S. Ramadhani, "Penerapan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP) Pada Sistem Pengukuran Tingkat Kepuasan Terhadap Kualitas Kinerja Sekolah," *J. Nas. Komputasi dan Teknol. Inf.*, vol. 5, no. 2, pp. 235–242, 2022, doi: 10.32672/jnkti.v5i2.4185.
[12] A. Supriadi, A. Rustandi, D. H. L. Komarlina, and G. T. Ardiani, *Analytical Hierarchy Process (AHP) Teknik Penentuan Strategi Daya Saing Kerajinan Bordir*. 2018.
[13] W. Budianta, "Pemetaan Kawasan Rawan Tanah Longsor di Kecamatan Gedangsari, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)," *J. Pengabdi. Kpd. Masy. (Indonesian J. Community Engag.*, vol. 6, no. 2, p. 68, 2021, doi: 10.22146/jpkm.45637.
[14] I. M. Yudiana, P. Sugiartawan, and D. Suprihanto, "Sistem Pendukung Keputusan Kelompok Promosi Jabatan Menggunakan Metode Fuzzy Profile Matching," *J. Sist. Inf. dan Komput. Terap. Indones.*, vol. 4, no. 1, pp. 46–57, 2022, doi: 10.33173/jsikti.126.
[15] N. Cintya Resti, N. Fadilatul Ilmiyah, and I. Kediri, "Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Dan Metode Borda Count Dalam Optimalisasi Pemilihan Kandidat Terbaik Penerima Beasiswa," *J. Ris. Ap. Mat*, vol. 06, no. 02, pp. 179–192, 2022, [Online]. Available: https://doi.org/10.26740/jram.v6n2.p179-192.
[16] M. A. Budhi and R. Wardoyo, "Group Decision Support System Determination Of Best Employee Using Topsis And Borda," *IJCCS (Indonesian J. Comput. Cybern. Syst.*, vol. 11, no. 2, p. 165, 2017, doi: 10.22146/ijccs.22773.
[17] A. Arifa and H. Santoso, "Sistem Pendukung Keputusan Kelompok untuk Penentuan Usulan Lokasi Pendirian Minimarket," *J. Tek. Komput. AMIK BSI*, vol. 8, no. 2, pp. 174–180, 2022, doi: 10.31294/jtk.v4i2.
[18] J. Rothe, "Borda Count in Collective Decision Making: A Summary of Recent Results," *Proc. AAAI Conf. Artif. Intell.*, vol. 33, no. 01, pp. 9830–9836, 2019, doi: 10.1609/aaai.v33i01.33019830.
[19] T. L. Saaty and L. G. Vargas, *Methods , Concepts & Applications of the Analytic Hierarchy Process Second Edition*, vol. 175. Springer, 2012.
[20] R. Ananda and M. Fadhli, *Statistik Pendidikan*. Medan: Penerbit CV. Widya Puspita, 2018.