

## Evaluasi Kinerja Dosen untuk Penentuan Dosen Teladan Menggunakan Metode Multi Factor Evaluation Process (MFEP)

Zulmi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Muara Bungo

<sup>1</sup>zezembae@gmail.com

Dafit Afianto<sup>2\*</sup>

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Muara Bungo

<sup>2</sup>dafit.global@gmail.com

### ABSTRACT

*This study aims to propose a lecturer performance evaluation model based on a Decision Support System using the Multi Factor Evaluation Process (MFEP) method, tailored to the Tri Dharma of Higher Education framework in regional private universities. Unlike conventional evaluation approaches that tend to be subjective, the proposed model integrates systematic criterion weighting and multi-criteria assessment to enhance objectivity and decision consistency. The evaluation criteria include teaching, research, community service, scientific publications, and discipline. The research data were collected from 13 lecturers of the Primary School Teacher Education Study Program over one academic year. The results indicate that the MFEP method is able to generate a measurable and transparent ranking of lecturer performance. This study provides a practical contribution in the form of a contextual and applicable lecturer performance evaluation model to support institutional decision-making in regional private higher education institutions.*

**Keywords:** Decision Support System; MFEP; Lecturer Performance Evaluation; Outstanding Lecturer

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengusulkan model evaluasi kinerja dosen berbasis Sistem Pendukung Keputusan menggunakan metode *Multi Factor Evaluation Process* (MFEP) yang disesuaikan dengan kerangka Tri Dharma Perguruan Tinggi pada perguruan tinggi swasta daerah. Berbeda dengan penilaian konvensional yang cenderung subjektif, model yang diusulkan mengintegrasikan pembobotan kriteria dan penilaian multikriteria secara sistematis untuk meningkatkan objektivitas dan konsistensi keputusan. Kriteria evaluasi meliputi aspek pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, karya tulis ilmiah, dan kedisiplinan. Data penelitian diperoleh dari 13 dosen Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar selama satu tahun akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode MFEP mampu menghasilkan pemeringkatan kinerja dosen yang terukur dan transparan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis berupa model evaluasi kinerja dosen yang kontekstual dan aplikatif sebagai dasar pengambilan keputusan institusional di perguruan tinggi swasta daerah.

**Kata kunci:** Sistem Pendukung Keputusan; MFEP; Evaluasi Kinerja Dosen; Dosen Teladan

## 1. PENDAHULUAN

Eksistensi dosen merupakan salah satu faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi. (UNESCO, 2021; OECD, 2022). Sebagai tenaga pendidik profesional, dosen tidak hanya bertanggung jawab dalam pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga dituntut untuk aktif dalam kegiatan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat sebagaimana diamanatkan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi. (UNESCO, 2021). Oleh karena itu, evaluasi kinerja dosen menjadi instrumen strategis bagi perguruan tinggi dalam menjamin keberlanjutan kualitas akademik dan pencapaian tujuan institusional. Universitas Muhammadiyah Muara Bungo sebagai perguruan tinggi swasta yang terus berkembang memiliki kebutuhan akan sistem evaluasi kinerja dosen yang objektif, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik, khususnya dalam penentuan dosen teladan. Namun, dalam praktiknya, proses evaluasi kinerja dosen masih banyak dilakukan secara konvensional dan bergantung pada pertimbangan subjektif,

sehingga berpotensi menimbulkan ketidakonsistenan hasil penilaian serta keterbatasan transparansi dalam pengambilan keputusan.

Seiring dengan meningkatnya tuntutan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan pendidikan tinggi, diperlukan pendekatan berbasis sistem yang mampu mengakomodasi berbagai kriteria penilaian secara terstruktur. Sistem Pendukung Keputusan (SPK) menjadi salah satu solusi yang banyak dikembangkan untuk membantu pengambil keputusan dalam permasalahan multikriteria (Turban et al., 2011; Kusriani, 2007). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan SPK dalam evaluasi kinerja di lingkungan pendidikan tinggi mampu meningkatkan objektivitas dan akurasi pengambilan keputusan berbasis data (Sari & Wibowo, 2020; Kurniawan et al., 2023).

Salah satu metode yang relevan dalam pengembangan SPK adalah *Multi Factor Evaluation*

*Process* (MFEP), yaitu metode pengambilan keputusan multikriteria yang mengintegrasikan pembobotan faktor dan penilaian kinerja alternatif secara sistematis. Keunggulan metode MFEP terletak pada kesederhanaan proses perhitungan serta fleksibilitas dalam menyesuaikan bobot kriteria dengan kebutuhan organisasi (Marimin, 2013). Karakteristik tersebut menjadikan MFEP sesuai untuk diterapkan pada perguruan tinggi swasta daerah yang memerlukan model evaluasi yang efektif dan mudah diimplementasikan.

Meskipun demikian, kajian empiris mengenai penerapan metode MFEP dalam evaluasi kinerja dosen berbasis Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya pada konteks perguruan tinggi swasta di daerah, masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak difokuskan pada sektor industri, seleksi karyawan, atau institusi berskala besar dengan pendekatan pembobotan yang cenderung statis (Turban et al., 2011). Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan akan model evaluasi kinerja dosen yang lebih kontekstual, sistematis, dan relevan dengan karakteristik institusi pendidikan tinggi di daerah.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk merekonstruksi model evaluasi kinerja dosen berbasis Sistem Pendukung Keputusan menggunakan metode MFEP yang disesuaikan dengan kerangka Tri Dharma Perguruan Tinggi. Model yang diusulkan diharapkan mampu menghasilkan pemeringkatan kinerja dosen yang lebih objektif dan transparan sebagai dasar penentuan dosen teladan, serta memberikan kontribusi praktis bagi pengambilan keputusan institusional di lingkungan perguruan tinggi swasta daerah.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif deskriptif** dengan metode *Multi Factor Evaluation Process* (MFEP) sebagai teknik pengambilan keputusan multikriteria dalam evaluasi kinerja dosen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran kinerja dosen secara objektif melalui data numerik yang dapat dianalisis secara sistematis. (Kusrini, 2007).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan **data primer** yang diperoleh melalui dokumentasi kinerja dosen, observasi administratif, serta wawancara terbatas dengan pihak pengelola program studi di Universitas Muhammadiyah Muara Bungo. Data tersebut merepresentasikan capaian kinerja dosen selama satu tahun akademik dan digunakan sebagai dasar penilaian pada setiap kriteria yang telah ditetapkan.

### 2.2 Kriteria Penilaian

Kriteria evaluasi kinerja dosen ditetapkan dengan mengacu pada **kebijakan institusi** dan prinsip **Tri Dharma Perguruan Tinggi**, sehingga mencerminkan tanggung jawab akademik dosen secara menyeluruh. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

#### Kriteria Penilaian Kinerja Dosen

Kode	Kriteria
K1	Penelitian

Kode	Kriteria
K2	Pengabdian kepada Masyarakat
K3	Pengajaran
K4	Karya Tulis Ilmiah
K5	Kedisiplinan

Pemilihan kriteria ini bertujuan untuk memastikan bahwa evaluasi kinerja dosen tidak hanya berfokus pada aspek pengajaran, tetapi juga mencakup kontribusi dosen dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pelayanan kepada masyarakat.

### 2.3 Bobot Kriteria

Penentuan bobot kriteria dilakukan berdasarkan **kesepakatan pengambil keputusan di tingkat institusi**, dengan mempertimbangkan prioritas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dalam konteks ini, aspek **pengajaran dan penelitian** diberikan bobot yang lebih tinggi karena dipandang sebagai indikator utama kinerja dosen dalam mendukung mutu akademik institusi.

Bobot masing-masing kriteria disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Bobot Kriteria Penilaian**

Kriteria	Bobot
K1	0,25
K2	0,25
K3	0,30
K4	0,05
K5	0,15
<b>Total</b>	<b>1,00</b>

Penetapan bobot ini bertujuan untuk mencerminkan kepentingan relatif setiap kriteria secara proporsional dalam proses evaluasi kinerja dosen.

### 2.4 Tahapan Metode MFEP

Metode MFEP digunakan untuk menghitung nilai preferensi setiap dosen berdasarkan kombinasi bobot kriteria dan nilai kinerja. Tahapan penerapan metode MFEP dalam penelitian ini meliputi langkah-langkah sebagai berikut:

1. Penentuan kriteria dan bobot Menetapkan kriteria evaluasi dan bobot masing-masing kriteria sesuai kebijakan institusi.
2. Pemberian nilai kinerja dosen Setiap dosen diberi nilai pada masing-masing kriteria menggunakan skala numerik yang ditetapkan oleh institusi. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan tingkat pencapaian kinerja yang lebih baik.
3. Perhitungan nilai evaluasi berbobot Nilai kinerja dosen dikalikan dengan bobot kriteria untuk memperoleh nilai evaluasi setiap kriteria.
4. Perhitungan nilai akhir dan perbandingan Nilai evaluasi setiap kriteria dijumlahkan untuk memperoleh nilai akhir yang

digunakan sebagai dasar pemeringkatan dosen.

## 2.5 Rumus Perhitungan MFEP

Perhitungan nilai akhir MFEP dilakukan menggunakan persamaan berikut:

$$V_i = \sum_{j=1}^n (W_j \times X_{ij})$$

Keterangan:

- $V_i$  = Nilai akhir dosen ke-i
- $W_j$  = Bobot kriteria ke-j
- $X_{ij}$  = Nilai kinerja dosen ke-i pada kriteria ke-j
- $n$  = Jumlah kriteria

Nilai  $V_i$  yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kinerja dosen yang lebih baik, sehingga dosen tersebut memperoleh peringkat yang lebih tinggi dalam proses evaluasi.

Metode MFEP dipilih karena mampu menyederhanakan kompleksitas pengambilan keputusan multikriteria tanpa menghilangkan aspek rasionalitas penilaian, serta memungkinkan penyesuaian bobot sesuai kebutuhan organisasi (Kusrini, 2007; Yoon & Hwang, 1995).

**Diagram Alur Penelitian**



Diagram alur penelitian ini menggambarkan tahapan evaluasi kinerja dosen menggunakan metode *Multi Factor Evaluation Process* (MFEP) secara sistematis dan terstruktur. Proses penelitian diawali dengan penetapan kriteria penilaian yang mengacu pada Tri Dharma Perguruan Tinggi, meliputi pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, karya tulis ilmiah, dan kedisiplinan.

Setelah kriteria ditentukan, setiap kriteria diberikan bobot sesuai tingkat kepentingannya berdasarkan kebijakan institusi. Tahap berikutnya adalah pengumpulan data kinerja dosen selama satu tahun akademik, yang kemudian digunakan sebagai dasar pemberian nilai pada masing-masing kriteria.

Nilai kinerja dosen selanjutnya dihitung menggunakan metode MFEP dengan mengalikan nilai kinerja dan bobot kriteria untuk memperoleh nilai akhir. Berdasarkan nilai akhir tersebut, dilakukan pemeringkatan dosen guna menentukan dosen dengan kinerja terbaik. Proses ini diakhiri dengan penetapan dosen teladan sebagai hasil akhir dari penelitian.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Data Alternatif Dosen

Objek penelitian ini terdiri dari 13 dosen Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) yang dievaluasi berdasarkan lima kriteria kinerja yang telah ditetapkan. Data kinerja dosen diperoleh dari dokumen resmi institusi selama satu tahun akademik dan selanjutnya diolah dalam bentuk nilai numerik untuk memudahkan proses perhitungan menggunakan metode MFEP.

Variasi nilai pada masing-masing kriteria menunjukkan adanya perbedaan tingkat kontribusi dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Perbedaan ini menjadi dasar penting dalam proses evaluasi, karena metode MFEP dirancang untuk membedakan alternatif berdasarkan bobot dan nilai kinerja secara proporsional. Contoh data penilaian dosen disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Contoh Data Penilaian Kinerja Dosen**

No	Nama Dosen	K1	K2	K3	K4	K5
1	Dosen A	25	20	15	1	15
2	Dosen B	10	20	15	0	10

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa setiap dosen memiliki profil kinerja yang berbeda pada masing-masing kriteria. Kondisi ini menguatkan kebutuhan akan metode evaluasi multikriteria yang mampu mengakomodasi perbedaan tersebut secara objektif dan sistematis.

### 3.2 Hasil Perhitungan MFEP

Perhitungan nilai akhir MFEP dilakukan dengan mengalikan nilai kinerja dosen pada setiap kriteria dengan bobot kriteria yang telah ditetapkan, kemudian menjumlahkan seluruh nilai berbobot tersebut. Proses ini menghasilkan nilai preferensi akhir yang merepresentasikan tingkat kinerja dosen secara keseluruhan.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai proses perhitungan, Tabel 4 menyajikan hasil perhitungan nilai akhir MFEP.

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Akhir MFEP**

No	Nama Dosen	Nilai Akhir MFEP
1	Dosen A	21,50
2	Dosen B	16,05

Nilai akhir MFEP menunjukkan perbedaan tingkat kinerja antar dosen yang dipengaruhi oleh kombinasi capaian kinerja dan bobot kriteria. Dosen dengan nilai akhir yang lebih tinggi dinilai memiliki

kinerja yang lebih baik berdasarkan kerangka evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3.3 Analisis Kontribusi Kriteria

Untuk memahami pengaruh masing-masing kriteria terhadap nilai akhir, dilakukan analisis kontribusi kriteria berdasarkan bobot yang digunakan. Tabel 5 menyajikan bobot dan tingkat pengaruh relatif setiap kriteria dalam evaluasi kinerja dosen.

**Tabel 5. Bobot dan Kontribusi Relatif Kriteria**

Kriteria	Bobot	Tingkat Pengaruh
Pengajaran (K3)	0,30	Sangat Dominan
Penelitian (K1)	0,25	Dominan
Pengabdian kepada Masyarakat (K2)	0,25	Dominan
Kedisiplinan (K5)	0,15	Moderat
Karya Tulis Ilmiah (K4)	0,05	Rendah

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa kriteria pengajaran dan penelitian memiliki kontribusi paling besar terhadap nilai akhir kinerja dosen. Hal ini sejalan dengan orientasi institusi yang menempatkan mutu pembelajaran dan produktivitas akademik sebagai prioritas utama dalam evaluasi kinerja dosen.

### 3.4 Analisis Perangkingan Dosen

Hasil perhitungan MFEP selanjutnya digunakan untuk menyusun perangkingan dosen berdasarkan nilai akhir yang diperoleh. Dosen dengan nilai preferensi tertinggi menempati peringkat teratas dan direkomendasikan sebagai dosen teladan. Hasil perangkingan menunjukkan bahwa dosen dengan kinerja unggul pada kriteria pengajaran dan penelitian cenderung memperoleh nilai akhir yang lebih tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan dosen dalam menjalankan tugas akademik inti memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil evaluasi secara keseluruhan.

### 3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa metode MFEP mampu menghasilkan evaluasi kinerja dosen yang objektif dan terukur melalui pendekatan multikriteria berbasis pembobotan. Penentuan bobot kriteria terbukti memiliki peran penting dalam membentuk hasil akhir evaluasi, sehingga mencerminkan prioritas institusi dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari dan Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa kriteria akademik inti, khususnya pengajaran dan penelitian, memiliki pengaruh dominan dalam evaluasi kinerja dosen berbasis Sistem Pendukung Keputusan. Selain itu, kesederhanaan perhitungan MFEP menjadikan metode ini mudah dipahami dan diimplementasikan, tanpa mengurangi rasionalitas pengambilan keputusan (Marimin, 2013; Yoon & Hwang, 1995).

Dari sudut pandang institusional, penerapan metode MFEP memberikan manfaat dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas proses evaluasi kinerja dosen. Hasil evaluasi yang dihasilkan dapat ditelusuri kembali berdasarkan bobot dan nilai kriteria, sehingga meminimalkan potensi subjektivitas dalam penentuan dosen teladan. (OECD, 2022; UNESCO, 2021). Dengan demikian, metode MFEP tidak hanya relevan secara praktis, tetapi juga

memiliki dasar teoritis yang kuat dalam mendukung pengambilan keputusan akademik yang sistematis.

## 4. KESIMPULAN

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa metode *Multi Factor Evaluation Process* (MFEP) dapat diterapkan secara efektif sebagai bagian dari Sistem Pendukung Keputusan dalam mengevaluasi kinerja dosen berbasis Tri Dharma Perguruan Tinggi. Penerapan metode ini memungkinkan proses evaluasi kinerja dosen dilakukan secara lebih objektif dan terukur melalui pengintegrasian bobot kriteria dan nilai kinerja secara sistematis.

Model evaluasi yang diusulkan mampu menghasilkan pemeringkatan kinerja dosen yang transparan dan mudah dipahami, sehingga mendukung pengambilan keputusan institusional yang lebih akuntabel, khususnya dalam penentuan dosen teladan. Selain memberikan manfaat praktis bagi institusi, penelitian ini juga berkontribusi dalam menghadirkan model evaluasi kinerja dosen yang kontekstual dan aplikatif, sesuai dengan karakteristik perguruan tinggi swasta daerah.

### 4.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, pengembangan penelitian selanjutnya disarankan untuk mengintegrasikan metode MFEP dengan pendekatan pembobotan yang lebih adaptif, seperti pembobotan dinamis atau metode berbasis pembelajaran mesin. Pendekatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan fleksibilitas dan akurasi hasil evaluasi seiring dengan dinamika kinerja dosen dan kebutuhan institusi di masa mendatang.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Kurniawan, D., et al. (2023). Sistem pendukung keputusan berbasis data dalam manajemen pendidikan tinggi. *International Journal of Information Management*, 68, 102567.
- Kusrini. (2007). *Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta: Andi.
- Marimin. (2013). *Teknik dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk*. Bogor: IPB Press.
- OECD. (2022). *Benchmarking kinerja akademik di pendidikan tinggi*. Paris: OECD Publishing.
- Pratama, A., & Nugroho, Y. (2019). Sistem pendukung keputusan evaluasi kinerja dosen menggunakan metode MFEP. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 6(3), 345–352.

- Putra, R., et al. (2021). Evaluasi kinerja pendidikan tinggi berbasis multi-kriteria. *Journal of Decision Systems*, 30(2), 135–149.
- Rahman, M., & Aziz, S. (2021). Sistem pendukung keputusan dalam evaluasi kinerja dosen: Tinjauan sistematis. *Education and Information Technologies*, 26(4), 4567–4585.
- Sari, R., & Wibowo, A. (2020). Penerapan sistem pendukung keputusan dalam evaluasi kinerja dosen. *\*Jurnal Sistem Informasi\**, 16(2), 85–94.
- Turban, E., Sharda, R., & Delen, D. (2011). *Decision Support and Business Intelligence Systems*. New Jersey: Pearson.
- UNESCO. (2021). *Quality assurance and performance evaluation in higher education*. Paris.
- Yoon, K. P., & Hwang, C. L. (1995). *Multiple Attribute Decision Making: An Introduction*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.