

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) memiliki peran yang penting dalam membentuk karakter serta mengasah kemampuan non-akademik mahasiswa dimana mahasiswa tidak hanya dituntut untuk belajar dan pencapaian akademik, tetapi juga dilatih untuk bersosialisasi, mengembangkan *soft skill*, berpikir kritis dan juga dapat bermanfaat bagi sekitar. UKM sendiri adalah lembaga kemahasiswaan tempat berkumpulnya para mahasiswa yang memiliki kesamaan minat, kegemaran, kreativitas, serta aktivitas penyaluran kegiatan ekstrakurikuler di dalam kampus.

Keberhasilan sebuah UKM untuk memberikan pengalaman dan mengasah *soft skill* anggotanya tidak hanya bergantung pada seberapa baik program kerja yang dilaksanakan, tetapi juga pada kualitas, loyalitas, dan dedikasi para anggota itu sendiri dalam mendukung setiap kegiatan organisasi. Anggota yang aktif, disiplin, dan berkomitmen tinggi menjadi tulang punggung keberlangsungan UKM. Diperlukan suatu sistem evaluasi yang mampu menilai kinerja anggota secara objektif serta memberikan apresiasi dan penghargaan kepada mereka yang menunjukkan kontribusi dan prestasi terbaik. Pemberian apresiasi berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas kinerja anggota sekaligus sebagai dorongan moral untuk meningkatkan motivasi, rasa memiliki, dan semangat berkontribusi dalam organisasi. Hal ini dibuktikan dari penelitian Setiawan *et al* (2025) yang membuktikan bahwa apresiasi dalam bentuk sosial maupun materi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu UKM yang telah menerapkan sistem evaluasi kinerja anggota adalah UKM Indah Persaudaraan Islam (Insani) Undip. Evaluasi dilakukan dengan menilai kinerja anggota UKM setiap bulan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan untuk kemudian digunakan untuk menentukan anggota terbaik yang berhak menerima penghargaan. Namun, jumlah anggota dan banyaknya kriteria penilaian membuat proses evaluasi masih memiliki kelemahan, seperti potensi bias subjektif dan penentuan anggota terbaik yang cenderung dipengaruhi preferensi pribadi penilai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk merancang sistem penilaian dan pemilihan anggota terbaik yang lebih objektif dan tepat pada UKM Insani Undip.

Proses penilaian kinerja dan pemilihan anggota terbaik di UKM Insani Undip secara aktual masih cenderung bersifat subjektif. Penilaian sering bergantung pada pertimbangan pribadi kepala bidang, kepala divisi, serta pengamatan singkat PIC, sehingga berpotensi dipengaruhi faktor nonteknis seperti kedekatan personal dan kesan individu. Kondisi ini menyebabkan hasil evaluasi kurang mencerminkan kinerja sebenarnya, menimbulkan bias penilaian, rasa ketidakadilan, serta menurunkan motivasi anggota. Dalam jangka panjang, hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap iklim organisasi dan menghambat pengembangan sumber daya manusia di UKM. Oleh karena itu, diperlukan sistem evaluasi yang terstruktur dan objektif dengan kriteria yang jelas dan konsisten agar proses penilaian lebih adil, transparan, dan mampu meningkatkan kepercayaan serta semangat berkontribusi anggota.

Pada penelitian ini, *Multi Criteria Decision Making* (MCDM) digunakan untuk membantu merancang sistem evaluasi dan penilaian anggota di UKM Insani

Undip karena sistem penilaian yang ada menggunakan banyak kriteria penilaian yang saling berkaitan, sehingga sulit diselesaikan menggunakan pendekatan penilaian tunggal. *Multi Criteria Decision Making* (MCDM) merupakan pendekatan pengambilan keputusan yang dirancang untuk membantu pengambil keputusan dalam mengevaluasi dan memilih alternatif terbaik berdasarkan lebih dari satu kriteria secara sistematis dan terstruktur. Pendekatan MCDM memungkinkan penggabungan berbagai aspek penilaian, baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif, sehingga hasil keputusan menjadi lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan (Taherdoost & Madanchian, 2023). Banyak permasalahan yang dapat diselesaikan menggunakan MCDM, seperti pada pemilihan alternatif kebijakan pengelolaan sumberdaya energi panas bumi di Kamojang, Jawa Barat dengan analisis MCDM yang dilakukan oleh Hakim *et al* (2014).

Terdapat banyak metode yang ada pada MCDM, salah satu yang paling terkenal adalah metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty untuk membantu pengambilan keputusan dengan memboboti kriteria menggunakan skala fundamental AHP yang disusun oleh Saaty. Dalam penelitian Hakim & Setiawan (2025), AHP digunakan untuk mengambil keputusan dalam pemilihan vendor yang paling sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi metode AHP ini haruslah dilakukan bersama dengan para ahli dalam pengambilan keputusan dikarenakan metode AHP ini didapat dari penilaian manusia dan bersifat subjektif (Saaty, 1987).

Terdapat metode *Criteria Importance Through Intercriteria Correlation* (CRITIC) yang dikembangkan oleh Diakoulaki *et al* (1995) sebagai alternatif

metode penentuan bobot kriteria untuk pengambilan keputusan yang bersifat objektif dikarenakan bobot yang dihasilkan sepenuhnya didasarkan pada karakteristik data, bukan pada penilaian atau preferensi subjektif pengambil keputusan. Keobjektifan metode CRITIC ditentukan oleh tingkat variasi data yang diukur melalui standar deviasi serta hubungan antar kriteria yang diukur melalui korelasi. Pendekatan ini menjadikan CRITIC efektif dalam mengurangi bias subjektif dan meningkatkan keandalan hasil penilaian.

Pada MCDM juga terdapat metode untuk mengevaluasi dan melakukan perankingan alternatif *Evaluation based on Distance from Average Solution* (EDAS) yang dikembangkan oleh Ghorabae *et al* (2015). Metode EDAS mengevaluasi dan meranking alternatif dengan membandingkan kinerja setiap alternatif terhadap solusi rata-rata dari seluruh alternatif pada setiap kriteria. Berbeda dengan metode lain yang menggunakan solusi ideal terbaik dan terburuk, EDAS menjadikan nilai rata-rata sebagai titik acuan penilaian.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk merancang sistem pengambilan keputusan dalam pemilihan anggota terbaik UKM Insani Undip sebagai dasar pemberian apresiasi sekaligus peningkatan sistem evaluasi kinerja organisasi. Sistem ini dibangun menggunakan pendekatan *Multi Criteria Decision Making* (MCDM) melalui integrasi metode AHP, CRITIC, dan EDAS. Integrasi metode AHP dan CRITIC digunakan untuk menentukan bobot kriteria dengan mempertimbangkan aspek subjektif dari penilaian PIC serta aspek objektif yang bersumber dari karakteristik data, sehingga diperoleh bobot kriteria yang lebih seimbang dan valid. Bobot kriteria hasil integrasi tersebut selanjutnya digunakan sebagai input dalam metode EDAS untuk mengevaluasi dan meranking

kinerja anggota berdasarkan jaraknya terhadap solusi rata-rata. Dengan dirancangnya sistem pengambilan keputusan berbasis integrasi ketiga metode tersebut, proses penilaian kinerja anggota diharapkan dapat dilakukan secara lebih adil serta dapat dipertanggungjawabkan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana merancang sistem penilaian dan pemilihan anggota menggunakan *Multi Criteria Decision Making (MCDM)* metode *Analytic Hierarchy Process (AHP)*, *Criteria Importance Through Intercriteria Correlation (CRITIC)* dan juga metode *Evaluation based on Distance from Average Solution (EDAS)*?
2. Bagaimana menentukan anggota terbaik UKM Insani Undip periode 2025 berdasarkan kriteria-kriteria yang ada secara adil, objektif dan dapat dipertanggungjawabkan?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Data yang digunakan untuk pemilihan anggota terbaik adalah data sekunder hasil penilaian kinerja anggota UKM Insani Undip setiap bulan dari bulan Maret – November 2025.
2. Dalam penentuan bobot untuk metode AHP, digunakan data primer hasil wawancara dan penilaian kepada 5 orang yang berwenang melakukan penilaian dan menentukan anggota terbaik UKM Insani Undip.

3. Alternatif yang digunakan adalah 160 anggota UKM Insani Undip periode 2025 dan kriteria yang digunakan adalah 10 kriteria yang sudah ada pada *performance appraisal* Biro Pengembangan Organisasi UKM Insani Undip, yaitu: kedisiplinan, keaktifan, *continuous learning*, *teamwork*, *leadership*, *organizational commitment*, *loyalty*, inisiatif, inovatif dan *humanity*.
4. Metode MCDM yang digunakan adalah metode AHP, CRITIC dan EDAS tanpa membandingkan dengan metode MCDM lainnya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Merancang sistem penilaian dan pemilihan anggota menggunakan *Multi Criteria Decision Making* (MCDM) metode *Analytic Hierarchy Process* (AHP), *Criteria Importance Through Intercriteria Correlation* (CRITIC) dan juga metode *Evaluation based on Distance from Average Solution* (EDAS).
2. Menentukan anggota terbaik UKM Insani Undip periode 2025 berdasarkan kriteria-kriteria yang ada secara adil, objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.