

Metode A New Additive Ratio Assessment (ARAS) Dalam Penentuan Pegawai Honor Berprestasi

Sandi Badiwibowo Atim^{1*}, Rillya Arundaa²

¹Teknik Informatika, STMIK Masa Depan, Indonesia

²Sistem Informasi, Universitas Sam Ratulangi, Indonesia

^{1*}sandibadi29@gmail.com, ²rill@unsrat.ac.id

Abstrak: Penentuan pegawai honor berprestasi tidak hanya menjadi bentuk pengakuan atas kinerja yang luar biasa, tetapi juga menjadi motivator untuk mendorong pertumbuhan profesional dan pemberdayaan individu di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan metode ARAS dalam penentuan pegawai honor berprestasi sehingga hasil rekomendasi menjadi pertimbangan bagi pimpinan dalam menentukan pegawai honor berprestasi. Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan metode ARAS dalam penentuan pegawai honor berprestasi sehingga hasil rekomendasi menjadi pertimbangan bagi pimpinan dalam menentukan pegawai honor berprestasi. Hasil perankingan menunjukkan hasil peringkat 1 dengan nilai akhir metode ARAS sebesar 0,9915 didapat oleh nama pegawai B, peringkat 2 dengan nilai akhir metode ARAS sebesar 0,985 didapat oleh nama pegawai D, peringkat 3 dengan nilai akhir metode ARAS sebesar 0,924 didapat oleh nama pegawai A.

Kata Kunci: ARAS; Pegawai; Penentuan; Perankingan; Rekomendasi;

Abstract: The determination of outstanding honor employees is not only a form of recognition for outstanding performance, but also a motivator to encourage professional growth and individual empowerment in the work environment. This study aims to apply the ARAS method in determining outstanding honor employees so that the results of recommendations become considerations for leaders in determining outstanding honor employees. This study aims to apply the ARAS method in determining outstanding honor employees so that the results of recommendations become considerations for leaders in determining outstanding honor employees. The ranking results show the results of rank 1 with the final value of the ARAS method of 0.9915 obtained by the name of employee B, rank 2 with the final value of the ARAS method of 0.985 obtained by the name of employee D, rank 3 with the final value of the ARAS method of 0.924 obtained by the name of employee A.

Keywords: ARAS; Employees; Determination; Ranking; Recommendations;

1. PENDAHULUAN

Penentuan pegawai honor berprestasi melibatkan proses evaluasi yang cermat dan objektif terhadap kinerja individu. Kriteria penilaian dapat mencakup produktivitas, inovasi, dedikasi, dan kontribusi positif terhadap tim atau proyek kerja. Pemantauan terhadap pencapaian target, penyelesaian tugas dengan efisien, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan merupakan aspek yang sering dievaluasi. Selain itu, pemberian penghargaan kepada pegawai honor berprestasi dapat memberikan insentif positif yang mendorong motivasi dan kinerja yang lebih baik di masa mendatang. Proses ini sebaiknya dilakukan secara transparan dan adil, dengan melibatkan *feedback* dari rekan kerja dan atasan sebagai bahan pertimbangan. Dengan cara ini, penentuan pegawai honor berprestasi tidak hanya menjadi bentuk pengakuan atas kinerja yang luar biasa, tetapi juga menjadi motivator untuk mendorong pertumbuhan profesional dan pemberdayaan individu di lingkungan kerja. Selain itu, penentuan pegawai honor berprestasi juga dapat melibatkan evaluasi terhadap kemampuan interpersonal, kemauan untuk belajar, dan sikap positif terhadap tanggung jawab pekerjaan. Penting untuk mempertimbangkan kontribusi yang menciptakan nilai tambah bagi organisasi serta kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi atau perubahan dalam tuntutan pekerjaan. Dengan pendekatan holistik dalam penilaian ini, organisasi dapat menetapkan standar yang jelas untuk prestasi kerja dan memastikan bahwa penghargaan diberikan kepada mereka yang secara konsisten menunjukkan dedikasi dan keunggulan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pemilihan pegawai honor berprestasi yang cermat dan adil juga menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, merangsang pertumbuhan profesional, dan mengembangkan budaya kerja yang berorientasi pada prestasi dan inovasi.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) merupakan suatu perangkat lunak atau platform yang dirancang untuk membantu para pengambil keputusan dalam menganalisis informasi, mengevaluasi alternatif, dan memilih solusi terbaik dalam konteks pengambilan keputusan yang kompleks[1]-[3]. SPK menggunakan berbagai metode, model, dan algoritma untuk memproses data, menyajikan informasi yang relevan, serta memberikan dukungan analisis untuk memfasilitasi proses pengambilan keputusan[4]. Dengan memanfaatkan teknologi dan kecerdasan buatan, SPK dapat mengintegrasikan data dari berbagai sumber, melakukan simulasi, dan memberikan proyeksi hasil keputusan yang mungkin[5]-[8]. Kelebihan SPK melibatkan peningkatan efisiensi, akurasi, dan konsistensi dalam pengambilan keputusan, sekaligus meminimalkan dampak subjektivitas atau keputusan berdasarkan intuisi semata[9]-[12]. SPK dapat diterapkan dalam berbagai bidang, seperti bisnis, industri, kesehatan, dan keuangan, untuk meningkatkan kualitas keputusan yang diambil oleh para pemimpin atau manajer. Sistem Pendukung Keputusan juga memungkinkan integrasi data *real-time*, memfasilitasi pemantauan terkini terhadap kondisi atau tren yang mempengaruhi keputusan. Kemampuannya untuk melakukan analisis sensitivitas dan simulasi juga memberikan keunggulan dalam menghadapi ketidakpastian atau perubahan kondisi pasar.

Metode *A New Additive Ratio Assessment* (ARAS) adalah suatu pendekatan dalam pengambilan keputusan multiatribut yang berfokus pada perbandingan relatif antar alternatif[13], [14]. Metode ini dikembangkan sebagai evolusi dari metode Additive Ratio Assessment yang ada, dengan peningkatan dalam hal keakuratan dan fleksibilitas. Dalam ARAS, atribut-atribut yang dinilai diberi bobot relatif dan kemudian diberikan nilai untuk setiap alternatif[15]. Dengan menggunakan formula perbandingan, metode ini menghasilkan nilai prioritas relatif untuk setiap alternatif. Keunggulan utama dari ARAS

adalah kemampuannya mengatasi masalah perbandingan berpasangan yang sering muncul dalam metode lain, sekaligus memberikan hasil yang lebih intuitif dan mudah diinterpretasi[16]. ARAS dapat diterapkan dalam berbagai konteks pengambilan keputusan, seperti pemilihan proyek, evaluasi kinerja karyawan, atau pengembangan produk, memberikan panduan yang jelas untuk pemilihan opsi terbaik berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

Kelebihan ARAS terletak pada kemampuannya untuk mengatasi kompleksitas dalam menangani berbagai jenis atribut, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Metode ini juga memperhitungkan preferensi dan prioritas relatif pengambil keputusan, memungkinkan fleksibilitas dalam menyesuaikan bobot atribut sesuai dengan tingkat kepentingan masing-masing. Dengan meminimalkan kebutuhan akan perbandingan berpasangan, ARAS memberikan solusi yang efisien dan efektif untuk penilaian multiatribut, terutama dalam konteks ketidakpastian atau informasi terbatas.

Penelitian terkait dengan dengan pemilihan pegawai honor terbaik antara lain oleh Mawinar (2023) Pemilihan pegawai honorer terbaik menggunakan metode VIKOR merekomendasikan calon Pegawai Honorer 5 dengan nilai indeks VIKOR sebesar 0,045[17]. Penelitian oleh Munthe (2022) Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah ROC dan MOORA, metode ini dipilih karena mampu memberikan keputusan terbaik berdasarkan kriteria yang telah ditentukan[18]. Penelitian Siburian (2023) istem pendukung keputusan yang dapat menganalisis sejumlah Pegawai Honorer terpilih dengan menggunakan metode Moora[19]. Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah dalam penelitian ini menggunakan metode ARAS untuk penentuan pegawai honor terbaik.

Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan metode ARAS dalam penentuan pegawai honor berprestasi sehingga hasil rekomendasi menjadi pertimbangan bagi pimpinan dalam menentukan pegawai honor berprestasi.

2. METODE PENELITIAN

Kerangka penelitian merupakan suatu konstruksi konseptual yang memberikan struktur dan arah bagi penyelidikan suatu studi atau proyek penelitian[2], [20]. Kerangka penelitian membantu peneliti untuk mengorganisir ide dan merencanakan langkah-langkah yang sistematis untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Selain itu, kerangka penelitian juga dapat mencakup kerangka teori yang memberikan dasar konseptual untuk memahami fenomena yang diteliti. Kerangka penelitian seperti pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Penetapan Kriteria dan Alternatif

Dalam penentuan pegawai honor berprestasi, penetapan kriteria dan alternatif menjadi langkah awal yang strategis. Proses ini melibatkan identifikasi kriteria yang relevan untuk mengevaluasi kinerja pegawai, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, inisiatif, dan komitmen terhadap tugas. Setiap kriteria diberikan bobot atau tingkat kepentingan yang sesuai untuk mencerminkan nilai relatifnya. Kriteria yang digunakan dalam penentuan pegawai honor berprestasi seperti ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Kriteria Penentuan Pegawai Honor Berprestasi

Nama Kriteria	Bobot Kriteria
Produktifitas	0,3
Kualitas Pekerjaan	0,3
Inisiatif	0,25
Komitmen Tugas	0,15

Setiap alternatif atau pegawai honor diidentifikasi sebagai objek evaluasi. Mereka dinilai berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, dan penilaian tersebut menjadi dasar untuk menentukan peringkat relatif mereka. Penetapan alternatif ini memastikan bahwa proses penilaian dilakukan dengan transparan dan objektif, memungkinkan pengambilan keputusan yang terinformasi untuk menentukan pegawai honor berprestasi yang paling cocok dengan kebutuhan dan nilai perusahaan. Hasil penilaian pegawai honor seperti ditampilkan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Penilaian Pegawai Honor

Nama Pegawai	Produktifitas	Kualitas Pekerjaan	Inisiatif	Komitmen Tugas
A	95	4	90	5
B	93	5	93	5
C	94	4	91	4
D	90	5	94	5
E	93	3	90	4

Matrik Keputusan

Tahapan pertama dalam Metode ARAS yaitu membuat matrik keputusan menggunakan persamaan berikut ini.

$$x_{ij} = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{21} & x_{2n} \\ x_{12} & x_{22} & x_{2n} \\ x_{m1} & x_{m2} & x_{mn} \end{bmatrix} \quad (1)$$

Normalisasi Matrik Keputusan

Proses selanjutnya dalam Metode ARAS yaitu melakukan normalisasi matrik berdasarkan matrik keputusan dengan menggunakan persamaan berikut ini.

$$\bar{x}_{ij} = \begin{bmatrix} \bar{x}_{11} & \bar{x}_{21} & \bar{x}_{2n} \\ \bar{x}_{12} & \bar{x}_{22} & \bar{x}_{2n} \\ \bar{x}_{m1} & \bar{x}_{m2} & \bar{x}_{mn} \end{bmatrix} \quad (2)$$

Untuk kriteria bernilai maksimum bentuk normalisasi menggunakan persamaan berikut ini

$$\bar{x}_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=0}^m x_{ij}} \quad (3)$$

Untuk kriteria bernilai minimum bentuk normalisasi menggunakan persamaan berikut ini

$$x_{ij} = \frac{1}{x_{ij}^*}; \quad \bar{x}_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=0}^m x_{ij}} \quad (4)$$

Perkalian Bobot

Proses selanjutnya dalam Metode ARAS yaitu menghitung bobot matrik yang telah dinormalisasi menggunakan persamaan berikut ini.

$$d_{ij} = \bar{x}_{ij} * w_j \quad (5)$$

Nilai Optimasi

Proses selanjutnya dalam Metode ARAS yaitu menghitung nilai dari fungsi optimasi menggunakan persamaan berikut ini.

$$s_i = \sum_{j=1}^n d_{ij} \quad (6)$$

Nilai Akhir Alternatif

Proses terakhir dalam Metode ARAS yaitu menghitung nilai akhir masing-masing alternatif menggunakan persamaan berikut ini.

$$K_i = \frac{s_i}{s_o} \quad (7)$$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penentuan pegawai honor berprestasi, metode *A New Additive Ratio Assessment* (ARAS) menyajikan pendekatan yang efektif dan inovatif dalam proses pengambilan keputusan. Metode ARAS memungkinkan penetapan bobot yang tepat pada setiap kriteria evaluasi, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, dan inisiatif, yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai honor. Matriks keputusan ARAS membantu menggambarkan perbandingan relatif antar kriteria dengan memberikan nilai bobot yang reflektif terhadap tingkat kepentingan masing-masing aspek. Dengan demikian, metode ini memfasilitasi evaluasi yang komprehensif dan terstruktur, memungkinkan peringkat pegawai honor berdasarkan kontribusi mereka terhadap berbagai kriteria yang telah ditetapkan. Penerapan ARAS dalam penentuan pegawai honor berprestasi membantu meminimalkan tingkat subjektivitas dan meningkatkan obyektivitas dalam proses seleksi, mendukung perusahaan dalam mengidentifikasi dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang paling sesuai dengan standar dan nilai perusahaan. Tahapan penyelesaian masalah menggunakan metode ARAS yaitu sebagai berikut.

Matrik Keputusan

Matrik keputusan dibuat berdasarkan data hasil penilaian pegawai honor dengan menggunakan persamaan (1), bentuk dari matrik keputusan yaitu

$$X = \begin{bmatrix} x_{11} & x_{21} & x_{31} & x_{41} \\ x_{12} & x_{22} & x_{32} & x_{42} \\ x_{13} & x_{23} & x_{33} & x_{43} \\ x_{14} & x_{24} & x_{34} & x_{44} \\ x_{15} & x_{25} & x_{35} & x_{45} \end{bmatrix}$$

Hasil matrik keputusan data penilaian yaitu

$$X = \begin{bmatrix} 95 & 4 & 90 & 5 \\ 93 & 5 & 93 & 5 \\ 94 & 4 & 91 & 4 \\ 90 & 5 & 94 & 5 \\ 93 & 3 & 90 & 4 \end{bmatrix}$$

Normalisasi Matrik Keputusan

Proses selanjutnya dalam Metode ARAS yaitu melakukan normalisasi matrik berdasarkan matrik keputusan untuk kriteria bernilai maksimum atau *benefit* bentuk normalisasi menggunakan persamaan (3) berikut ini

$$\bar{x}_{11} = \frac{x_{11}}{\sum_{i=0}^m x_{11;15}} = \frac{95}{465} = 0,2043$$

$$\bar{x}_{12} = \frac{x_{12}}{\sum_{i=0}^m x_{11;15}} = \frac{93}{465} = 0,2$$

$$\bar{x}_{13} = \frac{x_{13}}{\sum_{i=0}^m x_{11;15}} = \frac{94}{465} = 0,2022$$

$$\bar{x}_{14} = \frac{x_{14}}{\sum_{i=0}^m x_{11;15}} = \frac{90}{465} = 0,1935$$

$$\bar{x}_{15} = \frac{x_{15}}{\sum_{i=0}^m x_{11;15}} = \frac{93}{465} = 0,2$$

$$\bar{x}_{21} = \frac{x_{21}}{\sum_{i=0}^m x_{21;25}} = \frac{4}{21} = 0,1905$$

$$\bar{x}_{22} = \frac{x_{22}}{\sum_{i=0}^m x_{21;25}} = \frac{5}{21} = 0,2381$$

$$\bar{x}_{23} = \frac{x_{23}}{\sum_{i=0}^m x_{21;25}} = \frac{4}{21} = 0,1905$$

$$\bar{x}_{24} = \frac{x_{24}}{\sum_{i=0}^m x_{21;25}} = \frac{5}{21} = 0,2381$$

$$\bar{x}_{25} = \frac{x_{25}}{\sum_{i=0}^m x_{21;25}} = \frac{3}{21} = 0,1429$$

$$\bar{x}_{31} = \frac{x_{31}}{\sum_{i=0}^m x_{31;35}} = \frac{90}{458} = 0,1965$$

$$\bar{x}_{32} = \frac{x_{32}}{\sum_{i=0}^m x_{31;35}} = \frac{93}{458} = 0,2031$$

$$\bar{x}_{33} = \frac{x_{33}}{\sum_{i=0}^m x_{31;35}} = \frac{91}{458} = 0,1987$$

$$\bar{x}_{34} = \frac{x_{34}}{\sum_{i=0}^m x_{31;35}} = \frac{94}{458} = 0,2052$$

$$\bar{x}_{35} = \frac{x_{35}}{\sum_{i=0}^m x_{31;35}} = \frac{90}{458} = 0,1965$$

$$\bar{x}_{41} = \frac{x_{41}}{\sum_{i=0}^m x_{41;45}} = \frac{5}{23} = 0,2174$$

$$\bar{x}_{10} = \max(x_{11;15}) = 0,2034$$

$$\bar{x}_{20} = \max(x_{11;15}) = 0,2381$$

$$\bar{x}_{42} = \frac{x_{42}}{\sum_{i=0}^m x_{41;45}} = \frac{5}{23} = 0,2174$$

$$\bar{x}_{43} = \frac{x_{43}}{\sum_{i=0}^m x_{41;45}} = \frac{4}{23} = 0,1739$$

$$\bar{x}_{44} = \frac{x_{44}}{\sum_{i=0}^m x_{41;45}} = \frac{5}{23} = 0,2174$$

$$\bar{x}_{45} = \frac{x_{45}}{\sum_{i=0}^m x_{41;45}} = \frac{4}{23} = 0,1739$$

$$\bar{x}_{30} = \max(x_{31;35}) = 0,2052$$

$$\bar{x}_{40} = \max(x_{41;45}) = 0,2174$$

Perkalian Bobot

Proses selanjutnya dalam Metode ARAS yaitu menghitung bobot matrik yang telah dinormalisasi menggunakan persamaan (5) berikut ini.

$$d_{10} = \bar{x}_{10} * w_1 = 0,2043 * 0,3 = 0,0613$$

$$d_{11} = \bar{x}_{11} * w_1 = 0,2042 * 0,3 = 0,0613$$

$$d_{12} = \bar{x}_{12} * w_1 = 0,2 * 0,3 = 0,06$$

$$d_{13} = \bar{x}_{13} * w_1 = 0,2022 * 0,3 = 0,0606$$

$$d_{14} = \bar{x}_{14} * w_1 = 0,1935 * 0,3 = 0,0581$$

$$d_{15} = \bar{x}_{15} * w_1 = 0,2 * 0,3 = 0,06$$

$$d_{20} = \bar{x}_{20} * w_2 = 0,2381 * 0,3 = 0,0714$$

$$d_{21} = \bar{x}_{21} * w_2 = 0,1905 * 0,3 = 0,0571$$

$$d_{22} = \bar{x}_{22} * w_1 = 0,2381 * 0,3 = 0,0714$$

$$d_{23} = \bar{x}_{23} * w_3 = 0,1905 * 0,3 = 0,0571$$

$$d_{24} = \bar{x}_{24} * w_4 = 0,2381 * 0,3 = 0,0714$$

$$d_{25} = \bar{x}_{25} * w_5 = 0,1429 * 0,3 = 0,0429$$

$$d_{30} = \bar{x}_{30} * w_3 = 0,2052 * 0,25 = 0,0513$$

$$d_{31} = \bar{x}_{31} * w_3 = 0,1965 * 0,25 = 0,0491$$

$$d_{32} = \bar{x}_{32} * w_3 = 0,2031 * 0,25 = 0,0508$$

$$d_{33} = \bar{x}_{33} * w_3 = 0,1987 * 0,25 = 0,0497$$

$$d_{34} = \bar{x}_{34} * w_3 = 0,2052 * 0,25 = 0,0513$$

$$d_{35} = \bar{x}_{35} * w_3 = 0,1965 * 0,25 = 0,0491$$

$$d_{40} = \bar{x}_{40} * w_4 = 0,2174 * 0,15 = 0,0326$$

$$d_{41} = \bar{x}_{41} * w_4 = 0,2174 * 0,15 = 0,0326$$

$$d_{42} = \bar{x}_{42} * w_4 = 0,2174 * 0,15 = 0,0326$$

$$d_{43} = \bar{x}_{43} * w_4 = 0,1739 * 0,15 = 0,0261$$

$$d_{44} = \bar{x}_{44} * w_4 = 0,2174 * 0,15 = 0,0326$$

$$d_{45} = \bar{x}_{45} * w_4 = 0,1739 * 0,15 = 0,0261$$

Nilai Optimasi

Proses selanjutnya dalam Metode ARAS yaitu menghitung nilai dari fungsi optimasi menggunakan persamaan (6) berikut ini.

$$s_0 = d_{10} + d_{20} + d_{30} + d_{40}$$

$$s_0 = 0,0613 + 0,0714 + 0,0513 + 0,0326$$

$$s_0 = 0,2166$$

$$s_1 = d_{11} + d_{21} + d_{31} + d_{41}$$

$$s_1 = 0,0613 + 0,0571 + 0,0491 + 0,0326$$

$$s_1 = 0,2002$$

$$s_2 = d_{12} + d_{22} + d_{32} + d_{42}$$

$$s_2 = 0,06 + 0,0714 + 0,0508 + 0,0326$$

$$s_2 = 0,2148$$

$$s_3 = d_{13} + d_{23} + d_{33} + d_{43}$$

$$s_3 = 0,0606 + 0,0571 + 0,0497 + 0,0261$$

$$s_3 = 0,1935$$

$$s_4 = d_{14} + d_{24} + d_{34} + d_{44}$$

$$s_4 = 0,0581 + 0,0714 + 0,0513 + 0,0326$$

$$s_4 = 0,2134$$

$$s_5 = d_{15} + d_{25} + d_{35} + d_{45}$$

$$s_5 = 0,06 + 0,0429 + 0,0491 + 0,0261$$

$$s_5 = 0,1781$$

Nilai Akhir Alternatif

Proses terakhir dalam Metode ARAS yaitu menghitung nilai akhir masing-masing alternatif menggunakan persamaan (7) berikut ini.

$$K_1 = \frac{s_1}{s_0} = \frac{0,2002}{0,2166} = 0,924$$

$$K_2 = \frac{s_2}{s_o} = \frac{0,2148}{0,2166} = 0,9915$$

$$K_3 = \frac{s_3}{s_o} = \frac{0,1935}{0,2166} = 0,8934$$

$$K_4 = \frac{s_4}{s_o} = \frac{0,2134}{0,2166} = 0,9851$$

$$K_5 = \frac{s_5}{s_o} = \frac{0,1781}{0,2166} = 0,822$$

Hasil Perangkingan Alternatif

Hasil perangkingan alternatif merupakan gambaran keseluruhan mengenai penilaian dan perbandingan relatif antara opsi-opsi yang dievaluasi. Proses perangkingan memungkinkan alternatif-alternatif tersebut diurutkan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan, menciptakan hierarki yang memudahkan identifikasi solusi atau pilihan terbaik. Hasil perangkingan memberikan pandangan jelas terhadap alternatif yang memiliki kinerja atau karakteristik yang paling sesuai dengan kebutuhan atau tujuan yang diinginkan. Sebagai hasil dari evaluasi yang komprehensif, perangkingan alternatif menjadi landasan bagi pengambilan keputusan yang berbasis data dan strategis, memungkinkan pemangku kepentingan untuk fokus pada solusi terbaik yang dapat mendukung pencapaian tujuan yang diinginkan. Hasil perangkingan alternatif ditampilkan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Perangkingan Alternatif Pegawai Honor Berprestasi

Nama Pegawai	Nilai Akhir	Jumlah
B	0,9915	1
D	0,9851	2
A	0,924	3
C	0,8934	4
E	0,822	5

Hasil perangkingan tabel 3 menunjukkan hasil peringkat 1 dengan nilai akhir metode ARAS sebesar 0,9915 didapat oleh nama pegawai B, peringkat 2 dengan nilai akhir metode ARAS sebesar 0,9851 didapat oleh nama pegawai D, peringkat 3 dengan nilai akhir metode ARAS sebesar 0,924 didapat oleh nama pegawai A, peringkat 4 dengan nilai akhir metode ARAS sebesar 0,8934 didapat oleh nama pegawai B, dan peringkat 5 dengan nilai akhir metode ARAS sebesar 0,822 didapat oleh nama pegawai E.

4. KESIMPULAN

Penerapan metode ARAS dalam penentuan pegawai honor berprestasi sehingga hasil rekomendasi menjadi pertimbangan bagi pimpinan dalam menentukan pegawai honor berprestasi. Hasil perangkingan menunjukkan hasil peringkat 1 dengan nilai akhir metode ARAS sebesar 0,9915 didapat oleh nama pegawai B, peringkat 2 dengan nilai akhir metode ARAS sebesar 0,9851 didapat oleh nama pegawai D, peringkat 3 dengan nilai akhir metode ARAS sebesar 0,924 didapat oleh nama pegawai A, peringkat 4 dengan nilai akhir metode ARAS sebesar 0,8934 didapat oleh nama pegawai B, dan peringkat 5 dengan nilai akhir metode ARAS sebesar 0,822 didapat oleh nama pegawai E.

5. REFERENCES

- [1] S. Setiawansyah, A. Surahman, A. T. Priandika, and S. Sintaro, *Penerapan Sistem Pendukung Keputusan pada Sistem Informasi*. Bandar Lampung: CV Keranjang Teknologi Media, 2023. [Online]. Available:

- <https://buku.techcartpress.com/detailebook?id=1/penerapan-sistem-pendukung-keputusan-pada-sistem-informasi/setiawansyah-ade-surahman-adhie-thyo-priandika-sanriomi-sintaro>
- [2] M. N. D. Satria, "Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Staff Administrasi Menggunakan Metode VIKOR," *J. Artif. Intell. Technol. Inf.*, vol. 1, no. 1, pp. 39–49, 2023.
 - [3] Andris Silitonga and Dyah Ayu Megawaty, "Decision Support System Feasibility for Promotion using the Profile Matching Method," *J. Data Sci. Inf. Syst.*, vol. 1, no. 2 SE-Articles, pp. 50–56, May 2023, doi: 10.58602/dimis.v1i2.46.
 - [4] R. D. Gunawan and F. Ariany, "Implementasi Metode SAW Dalam Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Plano Kertas," *J. Artif. Intell. Technol. Inf.*, vol. 1, no. 1, pp. 29–38, 2023.
 - [5] D. Handoko, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kapten Tim Futsal Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)," *J. Ilm. Inform. dan Ilmu Komput.*, vol. 1, no. 2, pp. 77–86, 2022.
 - [6] A. Yudistira, "Analisa Dalam Pengambilan Keputusan Penentuan Lokasi Usaha Menggunakan Metode Preference Selection Index (PSI)," *J. Ilm. Comput. Sci.*, vol. 1, no. 1, pp. 31–40, 2022, doi: 10.58602/jics.v1i1.4.
 - [7] D. Darwis, H. Sulistiani, D. A. Megawaty, S. Setiawansyah, and I. Agustina, "Implementation of EDAS Method in the Selection of the Best Students with ROC Weighting," *Komputasi J. Ilm. Ilmu Komput. dan Mat.*, vol. 20, no. 2, pp. 112–125, 2023, doi: 10.33751/komputasi.v20i2.7904.
 - [8] S. H. Hadad *et al.*, "Student Ranking Based on Learning Assessment Using the Simplified PIPRECIA Method and CoCoSo Method," *J. Comput. Syst. Informatics*, vol. 5, no. 1, 2023, doi: 10.47065/josyc.v5i1.4544.
 - [9] M. N. D. Satria, "Penerapan Metode Visekriterijumsko Kompromisno Rangiranje (VIKOR) Dalam Seleksi Kepala Gudang," *J. Media Borneo*, vol. 1, no. 2, pp. 47–54, 2023.
 - [10] R. R. Oprasto, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pemasok Bahan Baku Menggunakan Metode PROMETHEE," *J. Media Celeb.*, vol. 1, no. 1, pp. 37–43, 2023.
 - [11] Setiawansyah, A. A. Aldino, P. Palupiningsih, G. F. Laxmi, E. D. Mega, and I. Septiana, "Determining Best Graduates Using TOPSIS with Surrogate Weighting Procedures Approach," in *2023 International Conference on Networking, Electrical Engineering, Computer Science, and Technology (IConNECT)*, 2023, pp. 60–64. doi: 10.1109/IConNECT56593.2023.10327119.
 - [12] H. Sulistiani, Setiawansyah, P. Palupiningsih, F. Hamidy, P. L. Sari, and Y. Khairunnisa, "Employee Performance Evaluation Using Multi-Attribute Utility Theory (MAUT) with PIPRECIA-S Weighting: A Case Study in Education Institution," in *2023 International Conference on Informatics, Multimedia, Cyber and Informations System (ICIMCIS)*, 2023, pp. 369–373. doi: 10.1109/ICIMCIS60089.2023.10349017.
 - [13] S. H. Hadad, "Penerapan Metode Additive Ratio Assessment (ARAS) Dalam Pemilihan Guru Terbaik," *Chain J. Comput. Technol. Comput. Eng. Informatics*, vol. 1, no. 4, pp. 170–178, 2023.
 - [14] S. Sintaro, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Barista Terbaik Menggunakan Rank Sum dan Additive Ratio Assessment (ARAS)," *J. Ilm. Comput. Sci.*, vol. 2, no. 1, pp. 39–49, 2023, doi: 10.58602/jics.v2i1.15.
 - [15] S. A. B. Siburian, M. T. A. Zaen, D. Siregar, E. W. Ambarsari, and Y. Jumaryadi, "Penerapan Metode Additive Ratio Assesment (ARAS) dalam Pemilihan Customer Service Terbaik," *J. Informatics Manag. Inf. Technol.*, vol. 3, no. 1, pp. 12–17, 2023.
 - [16] S. Agustiani, B. Siburian, M. Taufan, A. Zaen, S. Setiawansyah, and D. Siregar, "Penerapan Metode Additive Ratio Assesment (ARAS) dalam Pemilihan Customer

- Service Terbaik," vol. 3, no. 1, pp. 12–17, 2023.
- [17] F. S. Mawinar, R. D. Gunawan, and A. T. Priandika, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Honorer Terbaik Menggunakan Metode Visekriterijumsko Kompromisno Rangiranje," *J. Data Sci. Inf. Syst.*, vol. 1, no. 4, pp. 182–191, 2023.
- [18] K. Munthe, T. R. A. Syahputra, A. A. Pasuli, and M. A. Hasibuan, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Honorer Kelurahan Medan Sinembah Menerapkan Metode ROC dan MOORA," *Bull. Informatics Data Sci.*, vol. 1, no. 1, pp. 20–29, 2022.
- [19] N. P. Siburian and L. Sahrhani, "Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Pegawai Honorer Kelurahan Menerapkan Metode MOORA," *TIN Terap. Inform. Nusant.*, vol. 3, no. 10, pp. 395–404, 2023.
- [20] D. Pasha, A. S. Puspaningrum, and D. I. E. Eritiana, "Permodelan E-Posyandu Untuk Perkembangan Balita Menggunakan Extreme Programming," *J. Data Sci. Inf. Syst.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–8, 2023.