

**PENENTUAN KENAIKAN GOLONGAN DAN GAJI BERKALA
PEGAWAI MENGGUNAKAN METODE *ADDITIVE RATIO
ASSESSMENT* (ARAS)
(Studi Kasus: Institut Teknologi Dirgantara Adisutjipto, Yogyakarta)**

Oleh

**Diky Allen Prasetya
17030008**

INTISARI

Additive Ratio Assessment (ARAS) merupakan salah satu metode dalam *Multiple Attribute Decision Making* (MADM) yang digunakan untuk melakukan seleksi alternatif terbaik berdasarkan kriteria yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah metode ARAS dapat diterapkan untuk menentukan kenaikan golongan dan gaji berkala di lingkungan Institut Teknologi Dirgantara Adisutjipto. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah dapat mempermudah bagian SDM ITDA dalam menentukan dan mengelola data terkait kenaikan golongan dan gaji berkala pegawai karena disediakannya antarmuka untuk mengelola data terkait. Berdasarkan hasil perhitungan penentuan kenaikan golongan menggunakan metode ARAS dan uji kesesuaian hasil. Didapatkan hasil kesesuaian hasil sebesar 100% untuk perhitungan ARAS dengan perhitungan *Microsoft Excel*, dan didapatkan hasil rekomendasi yang sama antara DP3 dengan ARAS namun dengan nilai pegawai yang berbeda. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa metode ARAS dapat diimplementasikan dalam aplikasi berbasis web untuk menentukan kenaikan golongan dan gaji berkala pegawai.

Kata kunci: ARAS, pegawai, DP3, kenaikan golongan, kenaikan gaji berkala

**DETERMINING PERSONEL PERIODIC WAGES PROMOTION AND
SECTION PROMOTION USING ADDITIVE RATIO ASSESSMENT
METHOD (ARAS)**

(Case Study: Adisutjipto Institute of Aerospace Technology, Yogyakarta)

by

**Diky Allen Prasetya
17030008**

ABSTRACT

Additive Ratio Assessment (ARAS) is one of the Multiple Attribute Decision Making (MADM) method that is used to find best alternative within set criteria. This study has an objective to determine if ARAS method is suitable to determine employee periodic wage promotion and section promotion at Adisutjipto Institute of Aerospace Technology. The benefit of this study is it can simplify managing data about wage promotion and section promotion on ITDA human resource department using provided user interface. Based on the suitability result, ARAS method calculation shows suitability result of 100% when compared with Microsoft Excel calculation, and ARAS method calculation yield the same final recommendation result of section promotion when compared with DP3 calculation but with different employee value. In general, it can be concluded that ARAS method can be implemented in web-based application to determine employee periodic wage promotion and section promotion.

Keywords: ARAS, employee, DP3, section promotion, periodic wage promotion