

Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Mutasi Pegawai Pada Kantor Gubernur Sumatera Utara Dengan Menggunakan Metode Additive Ratio Assessment (Aras)

Shinta Dwi Handayani

Teknik Informatika, Universitas Budi Darma, Medan, Indonesia

Email: shintadhandayani@gmail.com

Abstrak

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sistem berbasis komputer yang mapumemecahkan masalah-masalah yang tidak terstruktur. Berberapa metode Additive Ratio Assessment (ARAS). Metode Additive Ratio Assessment (ARAS) adalah suatu metode yang digunakan untuk perbandingan kriteria. Dalam melaksanakan mutasi pegawai negeri sipil dapat dimutasikan tugas dan/ atau tugas lokasi dalam satu Instansi Pusat. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi publik. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan, perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Mutasi pegawai pada kantor Gubernur Sumatera Utara dilakukan setiap akhir periode. Mutasi pegawai yang dilakukan untuk yang ada pada kantor gubernur Sumatera Utara evaluasi karir setiap pegawai. Dalam proses pengembangan keputusan untuk mutasi pegawai kantor gubernur Sumatera Utara. Sering terjadi masalah dikarenakan penilaian eleksi pegawai yang dimutasi sangat susah hal ini disebabkan kinerjanya terhadap pegawai pada kantor gubernur Sumatera Utara memiliki nilai rata-rata yang hampir sama dan memenuhi setiap kriteria yang ditentukan.

Kata Kunci: SPK, Mutasi pegawai, Pegawai, ARAS.

Abstract

Decision Support System (SPK) is a computer-based system that can solve unstructured problems. Several methods of Additive Ratio Assessment (ARAS). The Additive Ratio Assessment (ARAS) method is a method used for ranking criteria. can be mutated tasks and / or location tasks in one central agency. Employees are very important human resources in an organization of the Republic. Employees have thoughts, encouragement, feelings, desires, status needs, educational background, age and gender heterogeneous brought into the organization. Employee transfers at the North Sumatra Governor's office are conducted at the end of each period. Employee mutations carried out for those in the North Sumatra governor's office evaluate the career of each employee. In the process of developing a decision for the transfer of employees of the North Sumatra governor's office. Problems often occur because of the evaluation of the selection of employees who are transferred is very difficult because of the work performance of employees at the North Sumatra governor's office having an average rating that is almost the same and fulfills every specified criteria.

Keywords: SPK, Mutation of employees, Employees, ARAS.

1. PENDAHULUAN

Mutasi pegawai merupakan salah satu media pengembangan pegawai, dimana mutasi merupakan pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain, baik pemindahan itu sifatnya setarap dengan jabatan sebelumnya, maupun turun kejabatan yang lebih rendah. Dalam melaksanakan mutasi pegawai negeri sipil dapat dimutasikan tugas dan/atau tugas lokasi dalam satu Instansi Pusat, Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Kebijakan untuk melakukan mutasi merupakan sesuatu yang sangat normatif. Pada dasarnya mutasi merupakan fungsi pengembangan pegawai, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi publik. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan, perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Keberhasilan proses pengadaan pegawai dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui sistem rekrutmen pegawai dan penempatan yang tepat. Penentuan mutasi di kantor Gubernur pada saat ini mengalami kesulitan karena banyaknya pegawai oleh karena itu perlu diadakan peningkatan dari segi kualitas pengambilan keputusan dengan didukung oleh sistem pendukung keputusan dalam penentuan pegawai berdasarkan metode *Additive Ratio Assessment (ARAS)*.

Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sistem berbasis komputer yang mampu memecahkan masalah-masalah yang tidak terstruktur. Berberapa metode *Additive Ratio Assessment (ARAS)*. Metode *Additive Ratio Assessment (ARAS)* adalah suatu metode yang digunakan untuk perbandingan kriteria[1]. Dalam proses penentuan susu gym terbaik dengan metode *Additive Ratio Assessment (ARAS)* dilihat dari sistem pendukung keputusan yang dirancang mampu menampilkan hasil seleksi susu gym terbaik dengan nilai pembobotan yang sangat detail untuk setiap alternatif yang ada. Dengan menerapkan aplikasi ini dapat memberikan pilihan yang baik kepada user untuk memilih susu terbaik[2].

Mutasi pegawai pada kantor Gubernur Sumatera Utara dilakukan setiap akhir periode. Mutasi pegawai yang dilakukan untuk yang ada pada kantor gubernur Sumatera Utara evaluasi karir setiap pegawai. Dalam proses pengembangan keputusan untuk mutasi pegawai kantor gubernur Sumatera Utara. Sering terjadi masalah dikarenakan penilaian seleksi pegawai yang dimutasi sangat susah hal ini disebabkan kinerja kerja terhadap pegawai pada kantor gubernur Sumatera Utara memiliki nilai rata-rata yang hampir sama dan memenuhi setiap kriteria yang ditentukan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Sistem pendukung keputusan

Sistem berasal dari bahasa Yunani, yaitu *systema*. Ditinjau dari sudut katanya sistem berarti kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu, sedangkan Keputusan adalah suatu tindakan yang dilakukan dengan memilih strategi pengambilan hasil akhir dalam pemecahan masalah dan merupakan jawaban yang pasti terhadap suatu pertanyaan [2].

2.2 Additive Ratio Assessment (ARAS)

Metode *Additive Ratio Assessment (ARAS)* adalah sebuah metode yang digunakan untuk perbandingan kriteria, secara konsep metode *Additive Ratio Assessment (ARAS)* ini digunakan dengan metode lain yang menggunakan konsep perbandingan seperti SAW atau TOPSIS, dimana proses penentuan ranking harus diolah kembali dengan menggunakan metode *Additive Ratio Assessment (ARAS)* sehingga hasil ranking dengan metode SAW dan metode SAW+ARAS bisa berbedanya [3].

1. Pembentukan DDM

$$X = \begin{bmatrix} \bar{x}_{01} & \dots & \bar{x}_{0j} & \dots & \bar{x}_{0n} \\ \vdots & \ddots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \bar{x}_{i1} & \dots & \bar{x}_{ij} & \dots & \bar{x}_{in} \\ \vdots & \ddots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \bar{x}_{n1} & \dots & \bar{x}_{nj} & \dots & \bar{x}_{nn} \end{bmatrix} \quad i = \overline{0, m} \quad i = \overline{1, n} \quad (1)$$

Dimana m = jumlah alternative, n = jumlah kriteria, x_{ij} = nilai performa dari alternatif i terhadap kriteria j , x_{0j} = nilai optimum dari kriteria j

2. Penormalisasian DMM untuk semua kriteria

$$\bar{X} = \begin{bmatrix} \bar{x}_{01} & \dots & \bar{x}_{0j} & \dots & \bar{x}_{0n} \\ \vdots & \ddots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \bar{x}_{i1} & \dots & \bar{x}_{ij} & \dots & \bar{x}_{in} \\ \vdots & \ddots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \bar{x}_{n1} & \dots & \bar{x}_{nj} & \dots & \bar{x}_{nn} \end{bmatrix} \quad i = \overline{0, m} \quad i = \overline{1, n} \quad (2)$$

Jika pada kriteria yang diusulkan bernilai maksimum maka normalisasinya adalah

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

Jika kriteria yang diusulkan bernilai minimum, maka proses normalisasinya yaitu :

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

3. Menentukan bobot matriks yang sudah dinormalisasi pada tahap b.

$$\sum_{j=1}^n w_j = 1 \quad (5)$$

$$\varphi = \begin{bmatrix} \bar{x}_{01} & \dots & \bar{x}_{0j} & \dots & \bar{x}_{0n} \\ \vdots & \ddots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \bar{x}_{i1} & \dots & \bar{x}_{ij} & \dots & \bar{x}_{in} \\ \vdots & \ddots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \bar{x}_{n1} & \dots & \bar{x}_{nj} & \dots & \bar{x}_{nn} \end{bmatrix} \quad i = \overline{0, m} \quad i = \overline{1, n} \quad (6)$$

4. Menentukan nilai dari fungsi optimum

$$S_i = \sum_{j=1}^n \varphi_{ij}; \quad i = \overline{0, m} \quad (7)$$

5. Menentukan tingkatan peringkat

$$K_i = \frac{s_i}{s_0}; \quad i = \overline{0, m} \quad (8)$$

2.3 Mutasi

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan suatu proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan [4].

2.4 Pegawai

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh

imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri. Jenis Pegawai berdasarkan cara perhitungan PPh Pasal 21 dibagi menjadi dua jenis, yaitu pegawai tetap dan pegawai tidak tetap [4].

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Mutasi pegawai merupakan salah satu media pengembangan pegawai, dimana mutasi merupakan pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain, baik pemindahan itu sifatnya setarap dengan jabatan sebelumnya, maupun turun kejabatan yang lebih rendah. Dalam melaksanakan mutasi pegawai negeri sipil dapat dimutasikan tugas dan/atau tugas lokasi dalam satu Instansi Pusat, Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Kebijakan untuk melakukan mutasi merupakan sesuatu yang sangat normatif. Pada dasarnya mutasi merupakan fungsi pengembangan pegawai, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi publik.

Pegawai mempunyai pikiran, dorongan, perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Keberhasilan proses pengadaan pegawai dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia lain yang dilakukan setelah proses rekrutman selesai dilakukan. Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui sistem rekrutmen pegawai dan penempatan yang tepat. Penentuan mutasi di Kantor Gubernur pada saat ini mengalami kesulitan karena banyaknya pegawai oleh karena itu perlu diadakan peningkatan dari segi kualitas pengambilan keputusan dengan didukung oleh sistem pendukung keputusan dalam penentuan pegawai berdasarkan metode Additive Ratio Assessment (ARAS). Sistem Pendukung Keputusan (SPK) adalah sistem berbasis komputer yang mampu memecahkan masalah-masalah yang tidak terstruktur. Berberapa metode Additive Ratio Assessment (ARAS). Metode Additive Ratio Assessment (ARAS) adalah suatu metode yang digunakan untuk perankingan kriteria.

Penerapan metode *Additive Ratio Assessment* (ARAS) pada penelitian ini merupakan tahap yang dilakukan oleh penulis untuk penyelesaian masalah penentuan Mutasi Pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Utara menggunakan perhitungan metode *Additive Ratio Assessment* (ARAS) dalam melakukan perankingan untuk penentuan mutasi pegawai pada kantor gubernur Sumatera Utara. Untuk menentukan mutasi pegawai pada kantor gubernur Sumatera Utara menggunakan metode *Additive Ratio Assessment* (ARAS) maka dilakukan tahap-tahap berikut ini :

1. Pembentukan DMM

Untuk mendapatkan hasil pembentukan DMM maka dilakukan tahap-tahap berikut ini :

a. Menentukan Data Alternatif

Data alternatif pada penelitian ini yaitu data calon yang akan dipilih pada penentuan mutasi pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Utara. Data alternatif yang akan dipilih pada penentuan Mutasi Pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Utara di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

Tabel 1. Data Alternatif

No. Urut	Nama	Jenis Kelamin	Kode
1	Yakup Hasibuan	Laki-Laki	A1
2	H.Muhammad D	Laki-Laki	A2
3	Wan Elina	Perempuan	A3
4	Syarizal Efendi	Laki-Laki	A4
5	Syafurudon Siregar	Laki-Laki	A5
6	Nurbaiti Nasution	Perempuan	A6
7	Nuzuliana Lubis	Perempuan	A7
8	Suhaimi Indra Gunawan	Laki-Laki	A8
9	Suprin Hasibuan	Laki-Laki	A9
10	Rosmidar	Laki-Laki	A10

b. Menentukan Data Kriteria

Data kriteria pada penelitian yaitu data yang digunakan sebagai bahan pertimbangan pada perhitungan perankingan menggunakan metode ARAS untuk penentuan mutasi pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Utara. Data kriteria yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

Tabel 2. Data Kriteria

KRITERIA	KETERANGAN	BOBOT
C1	Golongan	0.25
C2	Masa Kerja Eselon	0.20
C3	Masa Kerja Jabatan	0.20
C4	Pendidikan Terakhir	0.15
C5	Diklat	0.20

2. Menentukan Rating Kecocokan Alternatif Dengan Kriteria

Rating kecocokan alternatif dengan kriteria merupakan relasi penentuan nilai yang dimiliki oleh setiap pegawai kantor gubernur sumatera utara yang akan mengikuti proses seleksi mutasi pegawai yang dilakukan pada kantor gubernur sumatera utara

Tabel 3. Rating Kecocokan Alternatif dengan Kriteria

Alternatif	Kriteria				
	C1	C2	C3	C4	C5
UoM	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai
Opt Dir	Max	Max	Max	Max	Max
Bobot	0.25	0.20	0.20	0.15	0.20
0-Op Value	1	1	1	1	1
A1	S.Baik	S.Baik	Baik	Baik	Baik
A2	Baik	Baik	S.Baik	Baik	Baik
A3	Baik	S.Baik	Baik	Baik	Cukup
A4	Baik	Baik	Cukup	Baik	Baik
A5	Cukup	Baik	Cukup	Cukup	Baik
A6	S.Baik	S.Baik	Baik	Baik	Cukup
A7	Cukup	Baik	Baik	Cukup	Cukup
A8	Cukup	Baik	Baik	Cukup	Baik
A9	Baik	S.Baik	Baik	Baik	Baik
A10	Baik	Cukup	Baik	Baik	Cukup

3. Hasil pembentukan DMM

Hasil pembentukan DMM merupakan data yang didapat dari proses yang dilakukan pada tahap a sampai dengan tahap d.

Tabel 4. Hasil Pembentukan DMM

Alternatif	Kriteria				
	C1	C2	C3	C4	C5
UoM	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai
Opt Dir	Max	Max	Max	Max	Max
Bobot	0.25	0.20	0.20	0.15	0.20
0-Op Value	1	1	1	1	1
A1	0.9	0.9	0.83	0.8	0.85
A2	0.82	0.83	0.9	0.8	0.8
A3	0.81	0.9	0.8	0.8	0.7
A4	0.82	0.8	0.7	0.8	0.8
A5	0.7	0.8	0.72	0.73	0.8
A6	0.91	0.92	0.85	0.83	0.72
A7	0.72	0.8	0.81	0.7	0.7
A8	0.72	0.81	0.8	0.7	0.81
A9	0.81	0.95	0.8	0.8	0.8
A10	0.5	0.7	0.78	0.8	0.7

4. Normalisasi DMM untuk semua kriteria

Mendapatkan hasil daripada normalisasi DMM untuk semua kriteria yang digunakan maka dilakukan perhitungan nilai normalisasi.

a. 0-Op Value

$$C1 = \frac{1}{1 + 0.9 + 0.82 + 0.81 + 0.82 + 0.7 + 0.91 + 0.72 + 0.72 + 0.81 + 0.5} = 0.115$$

$$C2 = \frac{1}{1 + 0.9 + 0.83 + 0.9 + 0.8 + 0.8 + 0.92 + 0.8 + 0.81 + 0.95 + 0.7} = 0.106$$

$$C3 = \frac{1}{1 + 0.83 + 0.9 + 0.8 + 0.7 + 0.72 + 0.85 + 0.81 + 0.8 + 0.8 + 0.78} = 0.111$$

$$C4 = \frac{1}{1 + 0.8 + 0.8 + 0.8 + 0.8 + 0.73 + 0.83 + 0.7 + 0.7 + 0.8 + 0.8} = 0.114$$

$$C5 = \frac{1}{1 + 0.85 + 0.8 + 0.7 + 0.8 + 0.8 + 0.72 + 0.7 + 0.81 + 0.8 + 0.7} = 0.115$$

Tabel 5. Normalisasi DMM untuk semua kriteria

Alternatif	Kriteria				
	C1	C2	C3	C4	C5
Bobot	0.25	0.20	0.20	0.15	0.20
0	0.115	0.106	0.111	0.114	0.115
1	0.103	0.096	0.092	0.091	0.098
2	0.094	0.088	0.100	0.091	0.092
3	0.093	0.096	0.089	0.091	0.081
4	0.094	0.085	0.078	0.091	0.092
5	0.080	0.085	0.080	0.083	0.092
6	0.104	0.098	0.094	0.095	0.083
7	0.083	0.085	0.090	0.080	0.081
8	0.083	0.086	0.089	0.080	0.093
9	0.093	0.101	0.089	0.091	0.092
10	0.057	0.074	0.087	0.091	0.081

5. Menentukan bobot matriks yang sudah dinormalisasikan pada tahap 2

Setelah melakukan penormalisasian DMM maka tahap selanjutnya adalah menentukan bobot matriks dari hasil normalisasi DMM untuk semua kriteria.

1. X0

$$C1 = 0.115 * 0.25 = 0.029$$

$$C2 = 0.106 * 0.20 = 0.021$$

$$C3 = 0.111 * 0.20 = 0.022$$

$$C4 = 0.114 * 0.15 = 0.017$$

$$C5 = 0.115 * 0.20 = 0.023$$

Tabel 6. Bobot Matriks Yang Telah Dinormalisasi

S	C1	C2	C3	C4	C5
0	0.029	0.021	0.022	0.017	0.023
1	0.026	0.019	0.018	0.014	0.020
2	0.023	0.018	0.020	0.014	0.018
3	0.023	0.019	0.018	0.014	0.016
4	0.023	0.017	0.016	0.014	0.018
5	0.020	0.017	0.016	0.012	0.018
6	0.026	0.020	0.019	0.014	0.017
7	0.021	0.017	0.018	0.012	0.016
8	0.021	0.017	0.018	0.012	0.019
9	0.023	0.020	0.018	0.014	0.018
10	0.014	0.015	0.017	0.014	0.016

6. Menentuntukan nilai dari fungsi optimum

Setelah ditentukan nilai bobot dari nilai normalisasi untuk semua kriteria maka langkah selanjutnya adalah menentukan nilai dari fungsi optimum berikut ini :

$$1. S0 = 0.029 + 0.021 + 0.022 + 0.017 + 0.023 = 0.112$$

$$2. S1 = 0.026 + 0.019 + 0.018 + 0.014 + 0.020 = 0.097$$

Tabel 7. Fungsi Optimum

S	Nilai S
0	0.112
1	0.097
2	0.093
3	0.090
4	0.088
5	0.083
6	0.096
7	0.084
8	0.087
9	0.093
10	0.076

7. Menentukan tingkatan peringkat

Setelah melakukan perhitungan nilai fungsi optimum untuk semua kriteria maka tahap selanjutnya dilakukan perhitungan nilai tingkat peringkat setiap alternatif.

$$\begin{aligned}
 A1 &= \frac{0.097}{0.112} \\
 &= 0.866 \\
 A2 &= \frac{0.093}{0.112} \\
 A3 &= \frac{0.090}{0.112} \\
 &= 0.803 \\
 A4 &= \frac{0.088}{0.112} \\
 &= 0.786 \\
 A5 &= \frac{0.083}{0.112} \\
 &= 0.741
 \end{aligned}$$

Tabel 8. Tingkat Peringkat

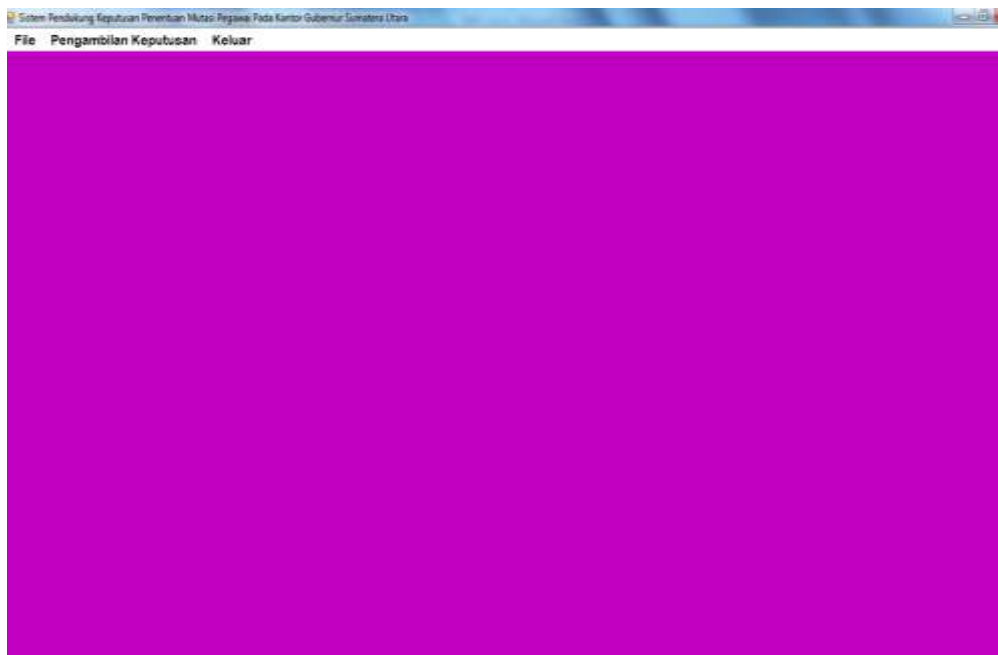
Alternatif	Nilai Peringkat	Perangkingan
A1	140.866	1
A6	0.857	2
A2	0.830	3
A9	0.830	4
A3	0.803	5
A4	0.786	6
A8	0.777	7
A7	0.750	8
A5	0.741	9
A10	0.679	10

Berdasarkan proses perangkingan menggunakan metode metode *Additive Ratio Assessment (ARAS)* yang telah dilakukan pada pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Utara yang akan dimutasi adalah alternatif 1 (A1) atas nama Yakup Hasibuan

4. IMPLEMENTASI

Tampilan sistem merupakan tampilan yang berfungsi sebagai penghubung dalam komunikasi pengguna dengan sistem yang dibangun. Tampilan sistem pendukung keputusan penentuan Mutasi Pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. *Form* Menu Utama



Gambar 1. *Form* Menu Utama

2. *Form* Alternatif

Kode	Nama	Jabatan
A1	Hj.WanElina	Kasubbag Ketenagake.
A2	Drs.H.Muhammad D	Kepala Bagian Fasilita..
A3	Drs. H.Yakup Hasibuan	Kasubbag Kesejahtera.
A4	Syarizal Efendi, A.Ks	KasubbagBantuan Bin...
A5	Drs. Syafurudon Siregar	Kasubbag Bina Kebud..
A6	Dra.Hj.Nurbaiti Nasution	Kasubbag Bantuan da...
A7	Nuzuliana Lubis,S.Sos	Kasubbag Tata Usaha

Gambar 2. Form Alternatif

3. Form Kriteria

Kode	Nama	Bobot
C1	Loyalitaz	0.25
C2	Kedisiplinan	0.20
C3	Sikap	0.20
C4	Prestasi	0.15
C5	Komptoten	0.20

Gambar 3. Form Kriteria

4. Form Rating Kecocokan

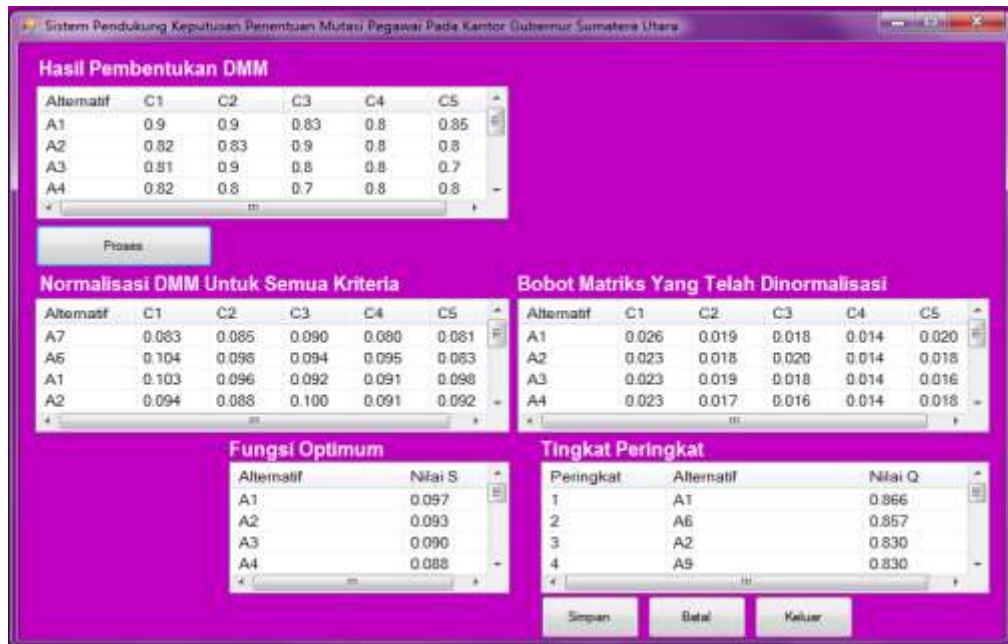
Alternatif	Loyalitaz	Kedisiplinan	Sikap	Prestasi	Komptot
A1	S.Baik	S.Baik	Baik	Baik	Baik
A2	Baik	Baik	S.Baik	Baik	Baik
A3	Baik	S.Baik	Baik	Baik	Cukup
A4	Baik	Baik	Cukup	Baik	Baik
A5	Cukup	Baik	Cukup	Cukup	Baik
A6	S.Baik	S.Baik	Baik	Baik	Cukup

Alternatif	C1	C2	C3	C4	C5
A1	0.9	0.9	0.83	0.8	0.85
A2	0.82	0.83	0.9	0.8	0.8
A3	0.81	0.9	0.8	0.8	0.7
A4	0.82	0.8	0.7	0.8	0.8

Gambar 4. Form rating kecocokan

5. Form Pengambilan Keputusan

Form pengambilan keputusan merupakan form yang tampil setelah pengguna sistem pendukung keputusan penentuan Mutasi Pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Utara memilih menu pengambilan keputusan. Form pengambilan keputusan berfungsi melakukan pengolahan data pengambilan keputusan pada sistem pendukung keputusan penentuan Mutasi Pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Utara. Form pengambilan keputusan pada sistem pendukung keputusan penentuan Mutasi Pegawai pada Kantor Gubernur Sumatera Utara dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 5. Form Pengambilan Keputusan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Prosedur mutasi pegawai dilakukan berdasarkan data riset yang dilakukan di Kantor Gubernur Sumatera Utara.
2. Penerapan metode ARAS dalam penentuan mutasi pegawai pada kantor Gubernur Sumatera Utara menghasilkan keputusan yang efektif dengan mudah
3. Sistem pendukung keputusan penentuan mutasi pegawai pada kantor Gubernur Sumatera Utara pada penelitian ini dirancang menggunakan visual basic net 2008.

REFERENCES

[1] Hendri Susanto, "Penerapan metode additive ratio assessment(aras) dalam pendukung keputusan pemilihan susu gym terbaik untuk menambah masa otot," Majalah Ilmiah INTI, vol. Volume 13, Januari 2018.

[2] Tata Sutabri, Analisis Sistem Informasi. Yogyakarta: Andi, 2012.

[3] Anastasia Diana dan Lilis Setiawati, Sistem Informasi Akuntansi. Yogyakarta: Andi, 2010.

[4] Ed. F. S. Suyantoro, Konsep dan aplikasi sistem pendukung keputusan. Yogyakarta: Andi, 2017.

[5] I. Fahmi, Manajemen Pengambilan Keputusan Teori dan Aplikasi. Bandung: PT. Alfabeta, 2016.

[6] Kusriani , Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan. Yogyakarta: Andi, 2007.

[7] Dkk. Bunga Ilka Pratiwi, "PELAKSANAAN MUTASI PEGAWAI DI KOTA BATU," Jurnal Administrasi Publik (JAP), vol. Vol. 2.

[8] <http://www.wibowopajak.com/2012/02/pengertian-pegawai.html>.

[9] Hendri Susanto, "Penerapan metode additive ratio assessment(aras) dalam pendukung keputusan pemilihan susu gym terbaik untuk menambah masa otot," Majalah Ilmiah INTI, vol. Volume 13, Januari 2018.

[10] Putrandi Yusuf Ahmadi, "Sistem pendukung keputusan menggunakan metode analytical hierarchy process (ahp) pada penilaian kerja pegawai di badan pelayanan sosial kabupaten kendal," 2015.

[11] P. P. Widodo, Menggunakan UML untuk Memodelkan Analisis & Desain Sistem Berorientasi. Bandung: Informatika, 2011.

[12] R. A. S and M. Shalahuddin, Rekayasa Perangkat Lunak (Terstruktur dan Berorientasi Objek). Bandung: Informatika, 2014.

[13] Abdul Kadir, Dasar Perancangan dan Implementasi. Yogyakarta: Andi, 2008.

[14] Wahana Komputer dan Andi Offset, Membuat Aplikasi Client Server dengan Visual Basic 2008. Semarang: Andi Offset, 2010.