

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berjalannya waktu, dan perkembangan teknologi yang pesat yang memberikan banyak dampak yang baik, khususnya di dunia perusahaan Penilaian, memperkerjakan Appraiser yang sangat kompeten dan memiliki loyalitas yang tinggi sangat lah menguntungkan, terdapat beberapa kasus yang menilai Appraiser hanya dari lama dia bekerja, atau banyaknya proyek yang di kerjakan pada perusahaan itu sering di pandang loyal, sementara pada keadaan nyatanya banyak Appraiser yang sudah lama bekerja, banyak mengerjakan proyek namun kinerjanya rendah,

Loyalitas Appraiser bukan lagi sekedar kemampuan Appraiser menyelesaikan tugas dan kewajiban, namun juga bagaimana Appraiser melaksanakan tugas seoptimal mungkin mendapatkan imbal balik yang baik dari perusahaann, kunci utama perusahaan sukses adalah sumber daya manusia yang berkualitas, sebaliknya jika mempertahankan yang tidak berkualitas justru hanya membuat perusahaan tidak berkembang / stagnan di titik tertentu yang justru sangat merugikan dari sisi mana pun.

Sistem pendukung keputusan adalah suatu sistem informasi spesifik yang ditujukan untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan persoalan yang bersifat semi terstruktur. Sistem ini memiliki fasilitas untuk menghasilkan berbagai alternatif yang secara interaktif digunakan oleh pemakai. Kata kunci lainnya adalah penggunaan model sebagai dasar pengembangan alternatif dan pemanfaatan komputer. Dapat disimpulkan bahwa tujuan sistem pendukung keputusan dapat memberikan kemudahan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan setiap manejer dalam melakukan setiap pengambilan keputusan. (Niswatin, 2015).

KJPP Amin Nirwan Alfiantori adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Penilaian property asset, bisnis, dan lain lainnya, yang berkualitas dengan mengedepankan pelayanannya yang baik untuk kepuasan pengguna, KJPP Amin Nirwan Alfiantori beralamat di Gd.Graha Induk KUD, Lt 5, Jalan Raya Warung Buncit No 18-20, Jakarta Selatan, Perusahaan ini mempunyai lebih dari 20 Appraiser Publik, dan 40 – 60 Orang Karyawan, selama ini melakukan penilaian kinerja appraiser menggunakan metode penilaian secara manual, yakni hanya dengan nilai baik dan buruk saja, tanpa kejelasan kelemahan dan kekurangan suatu individu.

Decision Support System (DSS) pertama kali dinyatakan oleh Michael S. Scott Morton pada tahun 1970 dengan istilah "Management Decision System" (Sprague dan Watson: 1993: 4) (Turban: 1995) (McLeod: 1995). Setelah pernyataan tersebut, beberapa perusahaan dan perguruan tinggi melakukan riset dan mengembangkan konsep Decision Support System. Pada dasarnya DSS dirancang untuk mendukung seluruh tahap pengambilan keputusan mulai dari mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan sampai mengevaluasi pemilihan alternatif [3],[6].

Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan didalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standar mutu untuk mengukur keberhasilan kerja. Penilaian kinerja karyawan pada perusahaan didasari oleh beberapa kriteria yang telah ditetapkan, diantaranya kedisiplinan, kebersihan, kejujuran, komunikasi, kerjasama, dan tanggungjawab.

Oleh karena itu, dalam penelitian berdasarkan uraian di atas untuk menghindari subjektivitas dalam Penilaian kinerja, mencoba menerapkan metode Metode Simple Additive Weighting (SAW), Menurut Fishburn dan MacCrimmon dalam (Munthe, 2013) mengemukakan bahwa Metode Simple Additive Weight (SAW), sering juga dikenal dengan istilah metode penjumlahan terbobot. Konsep dasar metode Simple Additive Weight (SAW) adalah mencari penjumlahan terbobot dari rating kinerja pada setiap alternatif pada semua atribut, maka berdasarkan uraian di atas, di tetapkan judul untuk penelitian ini adalah Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Untuk Penetapan Appraiser Tetap Di Kantor Jasa Penilai Publik.

B. Permasalahan

Tingkatan Bobot Seorang Appraiser seharusnya dapat di ukur dari keaktifan dirinya, Tingkatan Pendidikan, Tingkatan Pendidikan Asosiasi MAPPI, Pengalaman mengerjakan proyek, kepemilikan sertifikat RMK maupun dari kedisiplinannya di perusahaan Appraiser, semua itu dapat mencerminkan seorang Appraiser layak di sebut professional yang pantas menjadi Appraiser Tetap / Diangkat menjadi permanen sebagai tenaga Appraiser.

Namun pada fakta yang terjadi, pengangkatan Appraiser tetap hanya berdasarkan berapa banyak proyek yang di kerjakan dan berapa lama sudah mengabdikan kepada perusahaan KJPP, tentunya hal ini tidak efektif, contoh kasusnya Appraiser A sudah mengabdikan selama 3 Tahun, sering mengerjakan proyek, dengan tingkatan Pendidikan S1 dan tingkatan Pendidikan Asosiasi MAPPI – A, dan tidak memiliki nomor RMK sudah menjadi Appraiser dengan status tetap, sedangkan Appraiser B sudah bergabung selama 2.5 Tahun, juga sering mengerjakan proyek dengan tingkatan Pendidikan S2 dan tingkatan Pendidikan Asosiasi MAPPI – S, dan sudah memiliki RMK yang dimana secara tingkatan Pendidikan lebih unggul dan lebih profesional saat ini masih sebagai Appraiser dibawah kontrak sementara.

Menurut Peraturan Menteri Keuangan nomor 101/2014 sebagaimana telah diubah dengan PMK 56/2017 adalah seseorang yang memiliki kompetensi dalam melakukan kegiatan Penilaian, yang sekurang-kurangnya telah lulus pendidikan awal penilaian yaitu Pendidikan Dasar Penilaian I, II dan Pendidikan Dasar Standar Penilaian Indonesia yang diselenggarakan oleh asosiasi Appraiser (MAPPI) dengan tingkatan Pendidikan asosiasi MAPPI – P dapat mengajukan Sertifikat RMK, kegunaan sertifikat RMK adalah menyatakan bahwa Appraiser tersebut adalah Appraiser publik, yang dimana jika sudah menjadi Appraiser publik dapat membuka cabang baru di daerah lain / ekspansi perusahaan tersebut ke daerah lain, tentunya jika perusahaan mengangkat Appraiser bersertifikat RMK akan sangat menguntungkan daripada mengangkat Appraiser non RMK.

Bedasarkan hal ini tentunya terkesan tidak efektif, tidak sesuai atau berpotensi membuat perusahaan tidak memiliki pilar yang kuat untuk bersaing, seharusnya bisa lebih spesifik dengan kriteria yang lebih baik agar perusahaan mendapatkan pilar – pilar yang kuat untuk bersaing, dan untuk Appraiser yang kurang di tingkat Pendidikan maupun sertifikasi RMK dapat di pacu dengan persyaratan yang ada, agar dapat di angkat menjadi Appraiser tetap, berdasarkan peraturan Menteri keuangan penjelasan di atas maka perusahaan KJPP Amin Nirwan Alfiantori Dan Rekan membutuhkan sebuah sistem yang mampu menentukan para Appraiser yang baik dari segala hal dengan menerapkan metode Simple Additive Weighting (SAW).

Tabel 1. 1 Tingkatan Pendidikan Formal dan Pendidikan Asosiasi MAPPI

Pendidikan Formal	Pendidikan Asosiasi MAPPI
Sma/Smk Sederajat	MAPPI – A
D3/S1	MAPPI – P
S1/S2	MAPPI – T
S2	MAPPI – S (MAPPI Cert.)

Data yang di lampirkan ini berdasarkan informasi yang terdapat di website Asosiasi MAPPI (<https://www.mappi.or.id/static-275-jenjang-keanggotaan.html>).

PANDUAN LAYANAN PERIZINAN REGISTER PENILAI, PENILAI PUBLIK, KJPP, DAN CABANG KJPP

☞ syarat dan ketentuan

- a. memiliki izin usaha KJPP berbentuk persekutuan perdata atau firma;
- b. Pemimpin Cabang merupakan Penilai Publik;
- c. Domisili Pemimpin Cabang sama dengan Domisili Cabang KJPP;
- d. memiliki persetujuan seluruh Rekan mengenai penunjukan salah satu Rekan menjadi Pemimpin Cabang;
- e. memiliki paling sedikit 2 (dua) orang pegawai tetap, yang terdiri dari:
 1. 1 (satu) orang pegawai tetap berpendidikan paling rendah strata satu atau setara; dan
 2. 1 (satu) orang pegawai tetap berpendidikan paling rendah diploma III atau setara; yang salah satu di antaranya merupakan Penilai.
- f. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak Cabang KJPP;
- g. memiliki bukti Domisili yang diterbitkan oleh pemerintah daerah setempat atau pengelola gedung perkantoran;
- h. memiliki bukti kepemilikan atau sewa kantor dan denah ruangan yang menunjukkan kantor terisolasi dari kegiatan lain;
- i. memiliki sistem pangkalan data Penilaian berbasis teknologi informasi paling sedikit memuat informasi:
 1. jenis data;
 2. sumber data;
 3. tanggal perolehan data; dan
 4. harga.
- j. melengkapi formulir permohonan.

Gambar 1.1 Syarat Mendirikan Cabang dengan Persyaratan

(Sumber : Dokumen Pedoman Panduan Perizinan Profesi Penilai Kemenkeu)

Tabel 1.2 Daftar Tenaga Appraiser

No	Nama	No. Izin Appraiser, Register & MAPPI	Pendidikan	Waktu	Status	
1	HM	RMK-2017.01713	10-S-02667	S2	1.5 Th	Kontrak
2	SS	-	02-T-01518	S1	3 Th	Kontrak
3	DA	RMK-2018.01939	98-P-01096	S1	2 Th	Kontrak
4	RH	-	18-P-08337	D3	4 Th	Kontrak
5	RKU	RMK-2019.02867	18-S-08523	S2	3 Th	Kontrak
6	ITP	RMK-2019.02868	18-S-08336	S2	3 Th	Kontrak

Data yang di olah dari penelitian ini merupakan data yang diambil dari data tenaga Appraiser per tahun 2021 yang memperlihatkan Nomor RMK, dan Nomor Register MAPPI.

Tabel 1.3 Daftar Proyek yang Dikerjakan Appraiser

Jenis Penilaian	Nama Client	Nama Appraiser	Deadline Waktu Pekerjaan	Realisasi Waktu Pekerjaan	Sesuai Jadwal
Penilaianan Aset	PT Pertamina (Persero)	HM	2 Bulan	2 Bulan	YA
Penilaianan Aset	PT Toyota Astra Financial Services	HM	6 Bulan	6 Bulan	YA
Penilaianan Aset	Dana Pensiun Bukit Asam	SS	2 Bulan	3 Bulan	TIDAK
Penilaianan Aset	PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	RH	2 Bulan	2 Bulan	YA
Penilaianan Aset	PT Inoac Polytechno Indonesia	ITP	5 Bulan	6 Bulan	TIDAK
Penilaianan Aset	PT Bank Pembangunan Daerah Banten, Tbk	DA	6 Bulan	7 Bulan	TIDAK
Penilaianan Aset	Pertamina Geothermal Energy	RH	6 Bulan	7 Bulan	TIDAK
Penilaianan Aset & Saham	PT Anugrah Cipta Ekaputra	RKU	4 Bulan	4 Bulan	YA
Penilaianan Aset	PT HK Realtindo	SS	3 Bulan	4 Bulan	TIDAK
Penilaianan Aset	PT JGC Indonesia	RKU	4 Bulan	5 Bulan	TIDAK
Penilaianan Aset	PT Perkebunan Nusantara VI	SS	5 Bulan	6 Bulan	TIDAK
Penilaianan Aset	PT Alexindo	ITP	1 Bulan	1 Bulan	YA
Penilaianan Aset	Mandiri Healthcare	RH	3 Bulan	3 Bulan	YA
Penilaianan Aset	PT Indomobil Sukses Internasional, Tbk	HM	4 Bulan	4 Bulan	YA
Penilaianan Aset	PT Jaya Teknik Indonesia	RKU	3 Bulan	4 Bulan	TIDAK
Penilaianan Aset	OJK	DA	3 Bulan	4 Bulan	TIDAK
Penilaianan Aset	PT Bank ICBC Indonesia	DA	5 Bulan	6 Bulan	TIDAK
Penilaianan Aset	PT Bank Mayapada Internasional Tbk Unit Bandarjaya Lampung Tengah	RKU	2 Bulan	3 Bulan	TIDAK

Jenis Penilaian	Nama Client	Nama Appraiser	Deadline Waktu Pekerjaan	Realisasi Waktu Pekerjaan	Sesuai Jadwal
Penilaianan Aset	PT. Bank Danamon Indonesia Tbk	RH	5 Bulan	7 Bulan	TIDAK
Penilaianan Aset	Pertamina Geothermal Energy	ITP	4 Bulan	4 Bulan	YA
Penilaianan Aset	PT National Oilwell Varco	SS	2 Bulan	4 Bulan	TIDAK
Penilaianan Aset	PT Indotruck Utama	RKU	1 Bulan	5 Bulan	TIDAK
Penilaianan Aset	PT Manakib Rezeki	SS	1 Bulan	1 Bulan	YA

Bedasarkan Tabel 1.2 dan Tabel 1.3, Terdapat beberapa data Appraiser dengan Lama berkerja dan berbagai status, seperti kontrak dan tetap, dan table selanjutnya menampilkan beberapa data pekerjaan/proyek yang di kerjakan oleh Appraiser tersebut, berdasarkan data di atas terlihat yang lebih tinggi dari sisi Pendidikan maupun tidak sangat jelas dan dari sisi pekerjaan yang di kerjakan juga terlihat jelas, terdapat beberapa Appraiser yang sudah memiliki spesifikasi yang sangat baik namun statusnya masih sebagai pekerjaan kontrak, dan juga dari sisi pekerjaan yang di rasa sama sama banyak mengerjakan, maka di lihat dari data yang di sajikan di atas, masih terdapat ke tidak tepatnya dalam mengangkat seorang Appraiser yang benar benar baik dari segala hal.

Tentunya dengan proses yang tidak baik ini jika terus di jalankan akan berdampak buruk pada perjalanan perusahaan yang mengangkat Appraiser yang kurang dalam berbagai aspek yang di jelaskan di atas.

1. Identifikasi Masalah

Bedasarkan permasalahan diatas maka dapat di identifikasikan sebagai berikut :

- a. Belum tepat dalam menentukan Appraiser tetap.
- b. Belum efektif dalam pemilihan Appraiser tetap, karna masih ada Appraiser yang tidak memiliki spesifikasi yang bagus, namun sudah di angkat menjadi Appraiser tetap.

2. Pernyataan Masalah / Problem Statement

Dari identifikasi di atas pernyataan masalah yang di tetapkan adalah belum tepat dan belum efektif dalam menentukan Appraiser tetap.

3. *Pertanyaan Penelitian / Research Question*

- a. Bagaimana penerapan metode *Simple Additive Weighting* untuk penetapan Appraiser Tetap?
- b. Seberapa Tepat metode *Simple Additive Weighting* menentukan Appraiser untuk di angkat menjadi Appraiser tetap ?

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud

Maksud dari penelitian ini adalah menerapkan metode *Simple Additive Weighting* untuk memperoleh Appraiser tetap di KJPP.

2. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengukur ketepatan dan ke efektifan Penerapan Metode *Simple Additive Weighting* untuk menentukan appraiser tetap di KJPP.
- b. Mengembangkan prototype aplikasi untuk menentukan Appraiser tetap di KJPP menggunakan metode SAW.
- c. Memperoleh proses penentuan appraiser tetap yang lebih efektif
- d. Mendapatkan hasil analisa yang tepat dalam menentukan appraiser tetap.

D. Spesifikasi Produk yang Diharapkan

Produk yang di harapkan nantinya dapat menunjang pemilihan Appraiser tetap di KJPP, Performa aplikasi yang baik, dan tampilan antarmuka yang responsive dan interaktif dengan menggunakan Bahasa pemograman PHP dan Mysql untuk basis data.

E. Signifikasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rangka mengembangkan Teknik komputasi pemodelan Simple Additive Weight untuk menentukan Appraiser tetap di KJPP yang menghasilkan beberapa manfaat :

1. Manfaat Teoritis dari penelitian ini yaitu memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam penerapan Simple Additive Weighting untuk klasifikasi rekomendasi menentukan Appraiser terbaik.
2. Manfaat Praktis dari penelitian ini yaitu memudahkan Manager HRD perusahaan dalam menentukan siapa Appraiser terbaik yang tepat di angkat sebagai Appraiser tetap.

3. Manfaat Kebijakan dari penelitian ini adalah dapat di jadikan acuan perusahaan dalam pengambilan keputusan dan khususnya rekomendasi untuk menentukan Appraiser terbaik.

F. Asumsi dan Keterbatasan Pengembangan

1. Asumsi

Dalam penelitian ini terdapat asumsi bahwa pengembangan aplikasi dapat memudahkan pihak HRD perusahaan KJPP dalam membuat keputusan pengangkatan Appraiser tetap.

2. Keterbatasan Pengembangan

- a. Pada pengembangan aplikasi ini menggunakan PHP, dan basis data MySql yang hanya di rekomendasikan untuk menentukan Appraiser tetap untuk perusahaan KJPP.
- b. Aplikasi ini hanya dapat di jalankan di Internet dan browser.
- c. Perhitungan di lakukan dengan normalisasi pada metode *Simple Additive Weighting*.
- d. Metode Simple Additive Weighting hanya dapat di lakukan untuk pembobotan lokal.

G. Definisi Istilah atau Definisi Operasional

1. Appraiser : Orang yang memiliki kemampuan secara profesional untuk menaksir/menghitung nilai atau harga atas suatu barang atau kerugian yang timbul akibat musnah/rusaknya suatu barang.
2. KJPP : Badan usaha yang telah mendapat izin usaha dari Menteri sebagai wadah bagi Appraiser Publik dalam memberikan jasanya.
3. Penilaian : Proses penentuan nilai sekarang dari suatu aset. Penilaian dapat dilakukan pada aset atau kewajiban.
4. MAPPI : Organisasi Profesi Appraiser di Indonesia yang bersifat mandiri, nirlaba dan nonpolitis, yang berasaskan Pancasila dan berlandaskan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan konstitusional, Peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan langsung dan tidak langsung dengan Profesi Appraiser sebagai landasan formal serta Keputusan Musyawarah Nasional sebagai landasan operasional. Meningkatkan pengembangan profesi dan badan usaha jasa Penilaian di tingkat Nasional dan Internasional.
5. RMK : Nomor Register Kementerian Keuangan khusus Appraiser.