

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kantor sistem pelayanan satu atap (Samsat) Kota Samarinda merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memberikan pelayanan publik bagi masyarakat yang berhubungan dengan pembayaran pajak kendaraan bermotor. Samsat Kota Samarinda memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam mengurus Bea balik nama kendaraan bermotor (BBNKB). Pelayanan ini adalah pembayaran pajak kendaraan bermotor roda dua maupun roda empat atau melakukan perubahan kepemilikan kendaraan karena proses jual beli kendaraan. Pajak kendaraan bermotor (PKB) pelayanan ini merupakan pengurusan perpanjangan pajak kendaraan bermotor roda dua ataupun roda empat rutin per tahun. (Infootomotif, 2023)

Dalam sebuah instansi pelayan publik, karyawan mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan dan kesuksesan dalam melayani masyarakat, dalam sebuah instansi karyawan adalah salah satu aset yang sangat penting. Untuk memelihara keberlangsungan sebuah instansi harus memikirkan kepedulian pada karyawan. Pemilihan karyawan terbaik adalah salah satu cara memberikan semangat kerja terhadap karyawan, dengan adanya hal ini dapat menunjang produktivitas kerja karyawan. Dalam pemilihan karyawan terbaik samsat induk Kota samarinda mengacu pada peraturan yang telah dikeluarkan oleh BPENDA nomor: 970/k.43/PENDA-V/2021 memutuskan bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan publik kepada masyarakat, maka dipandang perlu untuk melaksanakan kode etik pegawai serta pemberian penghargaan dan hukuman kepada petugas pelayanan dilingkungan UPTD PPRD Bapenda Se-Kalimantan Timur.

Pada samsat induk Kota samarinda dalam pemilihan karyawan terbaik masih dilakukan secara subjektif, belum ada perhitungan yang pasti dalam pemilihan karyawan terbaik pada bulan juni 2022, hanya berdasarkan keputusan Kepala UPTD. Dalam melakukan seleksi pemilihan karyawan terbaik ini perlu

menggunakan suatu metode yang akurat serta cocok supaya hasil keputusan yang akan dihasilkan memiliki kualitas yang baik serta tepat sasaran kepada karyawan.

Mekanisme pemilihan karyawan terbaik yang akan digunakan yaitu metode Multi-Objective Optimization Ratio Analysis dan Profile Matching sebagai perbandingan dalam menentukan karyawan terbaik pada samsat induk Kota samarinda. Metode MOORA memiliki akurasi yang baik karena dapat mengoptimalkan atribut yang bertentangan. Metode Profile Matching ini merupakan salah satu metode dengan proses membandingkan antara nilai data actual dari suatu profile yang akan dinilai dengan nilai profile yang diharapkan sehingga dapat dilihat perbedaan kemampuan (disebut juga gap).(Hisyam et al., 2020)

Beberapa penelitian pendahulu yang dapat digunakan sebagai acuan terhadap penelitian ini seperti metode yang digunakan pada penelitian yang di lakukan oleh (Afrisawati & Sahren, 2020) meneliti tentang perbandingan metode MOORA dan WASPAS dalam pemilihan bibit sapi potong terbaik pada penelitian ini mendapatkan alternatif yang sama yaitu A4 pada perhitungan metode MOORA mendapatkan hasil 0.321406995 dan pada perhitungan WAPAS mendapatkan hasil 0.8521365969. Penelitian yang dilakukan oleh (Hisyam et al., 2020) tentang analisa perbandingan metode Profile Matching dan TOPSIS untuk pemilihan ketua osis penelitian ini menghasilkan akurasi dengan Confusion Matrix pada metode Profile Matching mendapatkan hasil 92.5% sedangkan metode TOPSIS sebesar 80.96%. Penelitian yang dilakukan oleh (Yanti et al., 2021) mengatakan Dalam uji sensitivitas yang dilakukan dengan menggunakan metode Profile Matching mendapatkan nilai sensitivitas sebesar 27%, sedangkan metode SAW memiliki sensitivitas sebesar 6% (dibulatkan). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa metode Profile Matching unggul dalam kasus ini karena memiliki tingkat sensitivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan metode SAW. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan et al., 2019) mengatakan bahwa metode yang paling tepat dan cocok untuk digunakan dalam seleksi penerimaan calon siswa baru di Madrasah Aliyah Negeri Asahan adalah metode MOORA. Metode ini menunjukkan

hasil sensitivitas yang lebih tinggi dengan hasil persentase sensitivitas yang diperoleh sebesar (-1, 62%) sedangkan TOPSIS sebesar (-7, 96%).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis ingin menggunakan dan menganalisis perbandingan metode yang akan digunakan pada pemilihan karyawan terbaik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Multi-Objective Optimization Ratio Analysis dan Profile Matching dalam menentukan karyawan terbaik pada kantor samsat induk Kota samarinda dalam mencari sensitivitas pada setiap metode dan prangkingan pada setiap alternatif yang tepat sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemilihan karyawan terbaik pada Samsat Induk Kota Samarinda dengan metode MOORA dan *Profile Matching*.
2. Berapa hasil dan persentase sensitivitas antara metode MOORA dan *Profile Matching* dalam pemilihan karyawan terbaik pada Samsat Induk Kota Samarinda.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan maka didapat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menentukan karyawan terbaik dengan menggunakan metode MOORA dan *Profile Matching*
2. Mengetahui persentase sensitivitas metode MOORA dan *profile matching* dalam menentukan karyawan terbaik pada samsat induk kota samarinda

## **1.4 Batasan Masalah**

Agar lingkup permasalahan yang dibahas tidak meluas maka, penulis membatasi penelitian sebagai berikut:

1. Metode yang digunakan dalam pemilihan karyawan terbaik hanya metode Multi-Objective Optimization Ratio Analysis dan Profile Matching

2. Penelitian ini tidak membuat sistem pendukung keputusan, hanya analisis perbandingan metode Multi-Objective Optimization Ratio Analysis dan Profile Matching dalam pemilihan karyawan terbaik Samsat Induk Kota Samarinda
3. Kriteria yang digunakan telah ditentukan oleh kantor Samsat Induk Kota Samarinda