

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Pusat Statistik (BPS) Bengkulu merupakan Lembaga Pemerintahan Non Kementrian yang bertugas untuk melakukan tugas Pemerintah di Bidang Statistik yang sesuai dengan peraturan perundangan-undangan dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Untuk menjalankan kerja dari fungsi Badan Pusat Statistik tersebut maka membutuhkan pegawai untuk membantu segala proses kerja dari Badan Pusat Statistik. Dalam proses kerja tersebut setiap pegawai memiliki beban kerja sesuai dengan jabatan yang diterimannya. Hasil indikator atau tolak ukur Capaian Kinerja Pegawai (CKP) dibutuhkan sebagai salah satu bahan evaluasi terhadap pegawai dalam satu organisasi. Capaian Kinerja Pegawai (CKP) merupakan salah satu faktor penghitung dalam memberikan tunjangan kinerja sehingga dibutuhkan sebuah sistem penilaian yang bias menjamin bahwa nilai capaian kinerja yang diberikan benar-benar sesuai dan real dengan kondisi sebenarnya. Nilai capaian kinerja tersebut bias dijadikan sebagai tolak ukur tentang produktivitas dan profesionalisme seorang pegawai yang akan memudahkan pimpinan sebagai pengambil kebijakan untuk memberikan evaluasi dan penilaian terhadap pegawai.

Setiap bulan seluruh pegawai diwajibkan untuk membuat laporan Capaian Kinerja Pegawai (CKP) berupa persentase perbandingan realisasi hasil kinerja dengan target kinerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Pegawai (CKP) tersebut harus memiliki angka target sesuai dengan keterangan uraian kegiatan. Pada Badan Pusat Statistik Bengkalis proses pendataan beban kerja dan capaian kinerja yang selama ini berjalan masih dilakukan secara manual dan belum berbasis web.

Pada akhir bulan sebelum penilaian, setiap pegawai membuat rincian pekerjaan yang dituangkan dalam formulir CKP Target (CKP-T) sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, wewenang, tanggung jawab dan uraian tugas yang telah ditetapkan dalam struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK). Formulir CKP-T yang berisi rincian pekerjaan dan target penyelesaiannya tersebut kemudian dikonsultasikan dengan atasan dengan cara mendatangi masing-masing atasannya untuk meminta persetujuan bahwa atasan menyetujui uraian kegiatan yang telah dibuat.

Bulan berjalannya penilaian, setiap pegawai membuat formulir CKP Realisasi (CKP-R) berdasarkan rincian pekerjaan yang ada pada CKP-T dan awal bulan berikutnya setelah bulan penilaian, setiap pegawai membawa formulir CKP-R tersebut kepada masing-masing atasan untuk diberikan penilaian dari segi kuantitas dan kualitas dari masing-masing pekerjaan yang telah diselesaikan. Penilaian kualitas tersebut berupa persentase yang didasarkan pada realisasi dari target yang telah dipenuhi dan kualitas hasil pekerjaan tersebut. Rata-rata persentase dari keseluruhan jumlah penilaian kuantitas dan kualitas dari setiap pekerjaan tersebut menjadi nilai Capaian Kinerja Pegawai (CKP) yang bersangkutan.

Dengan proses pembuatan laporan Capaian Kinerja Pegawai (CKP) yang dilakukan secara manual, hal tersebut masih kurang efisien karena resiko terjadinya kesalahan lebih besar dan penyimpanan data masih kurang terintegrasi serta rawan terjadi manipulasi data. Selain itu, dengan banyaknya pegawai di Badan Pusat Statistik Bengkalis sehingga menghabiskan waktu yang cukup lama untuk memproses data pegawai di BPS Bengkalis dan sangat tidak efektif.

Seiring dengan berkembangnya teknologi dan informasi pada zaman sekarang ini, proses pendataan beban kerja dan capaian kinerja pegawai diterapkan ke dalam sebuah sistem yang akan mencakup poin penting untuk proses pendataan tersebut, sehingga Kepala Bagian dan staff dapat mengelola seluruh data beban kerja pegawai dan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Bengkalis yang tersistem dan sangat efektif untuk mendata kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Bengkalis agar tidak banyak menghabiskan waktu dan biaya dalam memproses Capaian Kinerja Pegawai.

Dalam kasus ini, sistem yang akan dikembangkan yaitu berbasis *website*. Berdasarkan permasalahan yang ada, maka akan dirancang sebuah “**Penerapan RUP Pada Sistem Capaian Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Bengkalis**” untuk mempermudah *monitoring* beban kerja dan memproses capaian kinerja dari pegawai Badan Pusat Statistik Bengkalis serta menghemat waktu dan biaya dalam melakukan pemrosesan data.

Pada penelitian ini menggunakan metode pengembangan perangkat lunak *Rational Unified Process* (RUP). Metode RUP dapat menangani resiko yang berhubungan dengan pengembangan kebutuhan sistem berdasarkan perubahan yang diinginkan oleh klien. Untuk mengurangi resiko tersebut dilakukan dengan pengujian pada setiap akhir tahapan RUP, sehingga akan mudah melakukan perubahan sebelum mencapai tahap akhir. Metode RUP juga mengutamakan kepuasan pengguna sehingga lebih sering melakukan interaksi dengan pengguna (Perwitasari dkk, 2020).

Pemilihan *Metode Rational Unified Process* (RUP) biasanya didasarkan pada beberapa pertimbangan yang mencakup kebutuhan proyek, karakteristik tim dan lingkungan pengembangan yang terlibat.

Kebutuhan proyek penting untuk memahami apa yang dibutuhkan oleh proyek pengembangan perangkat lunak. RUP cocok untuk proyek-proyek yang membutuhkan pendekatan terstruktur dan terdokumentasi dengan baik, serta fokus pada manajemen risiko dan kualitas.

Pemilihan metode pengembangan juga harus mempertimbangkan karakteristik tim pengembangan yang terlibat. RUP biasanya cocok untuk tim besar yang terdiri dari berbagai peran seperti analis bisnis, arsitek perangkat lunak, pengembang, dan pengujian. Struktur yang jelas dalam RUP memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang efektif di antara tim yang terdiri dari anggota yang berbeda peran.

Rational Unified Process dapat diterapkan pada proyek-proyek dengan berbagai skala, mulai dari proyek kecil hingga besar. Namun demikian, implementasi *Rational Unified Process* biasanya lebih bermanfaat pada proyek-proyek yang cukup kompleks dan memerlukan manajemen yang ketat terhadap risiko dan kualitas.

Selain itu, salah satu kelebihan dari *Rational Unified Process* adalah fleksibilitasnya. Metode ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik proyek dan lingkungan pengembangan yang berbeda. Kemampuannya untuk disesuaikan dengan karakteristik unik proyek membuatnya menjadi pilihan yang populer di berbagai *industry*.

Rational Unified Process telah digunakan secara luas di berbagai *industry* seperti keuangan, telekomunikasi, perangkat lunak terintegrasi dan lainnya. Pemilihan *Rational Unified Process* dapat juga didasarkan pada seberapa baik metodologi ini telah terbukti berhasil dalam *domain industry* atau aplikasi tertentu.

Terakhir, pemilihan *Rational Unified Process* juga dipertimbangkan berdasarkan ketersediaan dukungan dan sumber daya untuk implementasi dan penggunaannya. *Rational Unified Process* memiliki sumber daya dan dukungan yang luas dari *Rational Software* (sekarang bagian dari IBM), termasuk panduan, template dan alat bantu yang dapat mendukung implementasi yang efektif.

Kesimpulannya, pemilihan *Rational Unified Process* harus dipertimbangkan dengan cermat berdasarkan kebutuhan spesifik proyek, karakteristik tim, dan lingkungan pengembangan yang terlibat untuk memastikan kesesuaian dan keberhasilan penggunaannya

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan permasalahan ini adalah membangun sistem yang dapat mengolah data beban kerja dan capaian kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Bengkalis menggunakan metode *Rational Unified Process*.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka fokus dari penelitian ini adalah:

1. Studi kasus dari pembuatan *website* ini adalah Badan Pusat Statistik Bengkalis
2. Membuat suatu *website* pengelolaan data Sistem Informasi Beban Kerja dan Capaian Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Bengkalis dengan menggunakan metode *Rational Unified Process* (RUP).

1.4 Tujuan

Adapun tujuan dari pembuatan Sistem Informasi Beban Kerja dan Capaian Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Bengkulu adalah menghasilkan *website* yang dapat mempermudah *monitoring* beban kerja dan memproses capaian kinerja dari pegawai Badan Pusat Statistik Bengkulu yang terintegrasi dan dapat diakses menggunakan internet.

1.5 Manfaat

Adapun manfaat dari pembuatan Sistem Informasi Beban Kerja dan Capaian Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Bengkulu adalah:

1. Mempermudah pengelolaan data Informasi Beban Kerja dan Capaian Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Bengkulu.
2. Mempermudah *monitoring* keberhasilan dan ketidak berhasilan pegawai dalam melakukan tugasnya.
3. Menghemat waktu dan biaya dalam memproses data Informasi Beban Kerja dan Capaian Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Bengkulu
4. Meminimalisir manipulasi data.