

ANALISA TINGKAT KEMATANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TI MENGGUNAKAN COBIT 4.1 DI PT MANDIRI SUKSES MULIA

¹Faisal Muttaqin, ²Ronggo Alit, ³Nur Asyikin Qosidi
¹²³Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Ilmu Komputer,
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur
Jalan Raya Rungkut Madya Gunung Anyar, Surabaya 60294
Email: ¹faisalmuttaqin.if@upnjatim.ac.id

Abstrak. *Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengetahui sudah sejauh mana nilai tingkat kematangan sumber daya TI yang ada di PT. Mandiri Sukses Mulia. Fokus dari penelitian ini yaitu pada domain PO7 yang membahas tentang pengelolaan sumber daya TI. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuisioner dan peninjauan data yang ada di PT. Mandiri Sukses Mulia secara langsung. Berdasarkan dari hasil penilaian didapatkan nilai untuk kematangan sumber daya manusia TI yang ada di PT. Mandiri Sukses Mulia yaitu 1,6 jika dibulatkan mendapatkan nilai 2 (repeatable but intuitive). Berdasarkan dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memiliki pola yang berulang kali dilakukan manajemen aktivitas terkait dengan sumber daya teknologi informasi, namun keberadaannya belum terdefinisi secara baik dan formal sehingga masih terjadi ketidakkonsistenan.*

Kata kunci: *Sumber daya TI, Pengelolaan Sumber daya TI*

Penerapan Teknologi Informasi (TI) dalam suatu perusahaan memerlukan biaya yang besar dan memiliki resiko kegagalan yang cukup tinggi. Di sisi lain penerapan TI juga dapat memberikan keuntungan dengan menyediakan peluang - peluang untuk meningkatkan produktifitas bisnis yang sedang berjalan pada suatu perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (mathis & jackson, 2006). Pengelolaan TI merupakan struktur hubungan dan proses untuk mengarahkan dan mengendalikan perusahaan dalam mencapai tujuannya melalui penambahan nilai dengan tetap memperhatikan keseimbangan antara resiko dan manfaat dalam menerapkan TI dan proses-proses di dalamnya. Penggunaan teknologi dalam aspek sosial dan ekonomi telah menciptakan ketergantungan pada TI dalam menginisiasi, merekam, memindahkan dan mengelola seluruh aspek transaksi ekonomi serta informasi dan pengetahuan perusahaan, yang menjadikan pengelolaan TI memiliki peran strategis dalam perusahaan.

Tujuan dari pengelolaan TI adalah untuk memberikan arahan pemanfaatan TI agar dapat menjamin kinerja TI dapat memenuhi tujuan penyelarasan TI dengan tujuan perusahaan dan dapat merealisasikan keuntungan yang dijanjikan. Disamping itu TI juga harus membantu perusahaan dalam menciptakan peluang-peluang baru dan memaksimalkan keuntungan. Sumberdaya TI harus digunakan secara optimal dan resiko yang berkaitan dengan TI harus dikelola dengan baik.

Peningkatan kualitas produksi tentu harus diseimbangkan dengan tingginya kualitas sumber daya manusia yang ada. Semua ini di proses dengan suatu sistem sumber daya manusia yang diimplementasikan dalam perusahaan. Namun sering kali suatu sistem didalam perusahaan tidak berjalan semestinya. Perlu dilakukan suatu control dan audit terhadap sistem tersebut, agar dapat melihat keefektifan sistem tersebut dan untuk meminimalkan resiko (Yulianti & Patria, 2011).

PT. Mandiri Sukses Mulia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bisnis penjualan alat kesehatan. Perusahaan yang baru berdiri pada tahun 2014 ini, merupakan salah satu perusahaan

baru yang sedang berkembang dalam bisnis penjualan alat kesehatan khususnya di wilayah Malang dan Surabaya. Berdasarkan dari wawancara langsung dengan bagian perencanaan dan teknologi informasi didapatkan hasil bahwa bagian sumber daya manusia TI di PT Mandiri Sukses Mulia belum memiliki kemampuan yang terampil dalam bidang teknologi informasi sehingga masih sering terjadi kesalahan informasi dalam pengelolaan yang ada di perusahaan.

Framework Cobit

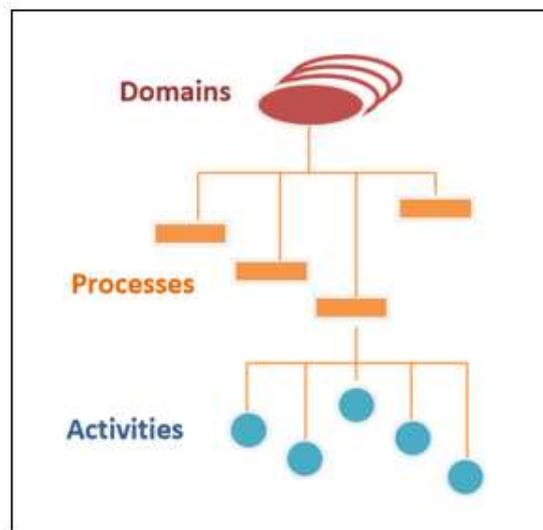
Menurut Rianarto Sarno (2002,h.17), COBIT merupakan kerangka kerja yang menyediakan standar dalam kerangka kerja domain yang terdiri dari sekumpulan proses TI yang merepresentasikan aktivitas yang dapat dikendalikan dan terstruktur. COBIT (Control Objectives for Information and Related Technology) adalah sekumpulan dokumentasi best practices untuk IT Governance yang dapat membantu auditor, pengguna (user), dan manajemen, untuk menjembatani gap antara risiko bisnis, kebutuhan control dan masalah-masalah teknis IT.

COBIT diharapkan dapat membantu menemukan berbagai kebutuhan manajemen berkaitan dengan TI, membantu pengoptimalan investasi TI dan menyediakan kriteria ketika terjadi penyelewengan atau penyimpangan, serta dapat diterapkan dan diterima sebagai standar keamanan TI dan praktek kendali untuk mendukung kebutuhan manajemen dalam menentukan dan mengawasi tingkatan yang sesuai dengan keamanan dan kendali organisasi mereka (ITGI 2007, h: 9).

Kerangka Kerja Framework Cobit

Kerangka kerja COBIT merupakan kumpulan praktek-praktekterbaik (best practise) dan bersifat generik, digunakan sebagai acuan dalam menentukan sasaran kendali (control objectives) dan proses-proses TI yang diperlukan dalam pengelolaan TI. Kerangka kerja COBIT terdiri dari 3 level control objectives, dimulai dari level yang paling bawah yaitu activities. Activities merupakan kegiatan rutin yang memiliki konsep siklus hidup. Selanjutnya kumpulan activities dikelompokkan ke dalam proses TI

(processes), kemudian proses-proses TI yang memiliki permasalahan yang sama dikelompokkan ke dalam domain (domains) (IT Governance Institute, 2000 p. 16).



Gambar 1. Struktur Kerangka Kerja Cobit (ITGI, 2000 p:16)

I. Metodologi

Berikut ini merupakan penjelasan atau tahapan metode penelitian dalam menyelesaikan penelitian ini :

Studi Literatur

Pada tahapan proses studi literatur yang dilakukan disini adalah dengan cara melakukan pencarian dasar-dasar teori dan penemuan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Teori-teori yang terkait dengan permasalahan penelitian COBIT framework 4.1. Studi literatur dilakukan dengan membaca, merangkum, kemudian menuliskannya kembali dengan metode yang sudah ditentukan. Teori diperoleh dari website resmi ISACA, jurnal dan beberapa publikasi-publikasi jurnal nasional dan internasional.

Observasi

Pada tahap ini dilakukan observasi atau peninjauan langsung ke PT. Mandiri Sukses Mulia dengan maksud untuk mengetahui kondisi pada perusahaan, sehingga dapat ditemukan suatu permasalahan untuk bahan penelitian.

Pengumpulan Data

Pada tahap ini pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh data – data yang diperlukan dalam penelitian terdiri dari 3 macam, yaitu :

1. Wawancara
2. Kuisioner
3. Peninjauan Dokumen

Analisa tingkat kematangan saat ini

Pada tahap ini peneliti melakukan proses analisa kondisi saat ini (*as-is*) mengenai sumber daya manusia TI yang ada pada PT Mandiri Sukses Mulia. Analisa kondisi saat ini dilakukan dengan menggunakan metode penilaian tingkat kematangan (*maturity level*) dengan menilai tingkat kematangan sumber daya manusia TI yang berada PT Mandiri Sukses Mulia berdasarkan dari proses *mapping* yang telah dicocokkan dengan tujuan TI saat ini. Dan selanjutnya peneliti akan melakukan penilaian terhadap masing-masing atribut model kematangan untuk proses TI yang nantinya akan dinilai. Setelah itu masing-masing atribut model kematangan untuk proses TI tersebut akan memperoleh penilaian yang nantinya penilaian tersebut akan digabungkan dari keseluruhan nilai atribut proses TI untuk mendapatkan tingkat kematangan sumber daya manusia TI pada saat ini.

Analisa tingkat kematangan yang diharapkan

Selain melakukan analisa tingkat kematangan tata kelola TI saat ini penulis juga melakukan analisa tingkat kematangan sumber daya TI yang diharapkan (*to-be*) di PT. Mandiri Sukses Mulia. Penilaian tingkat kematangan yang diharapkan (*to-be*) bertujuan untuk memberikan acuan bagi pengembangan sumber daya TI di PT. Mandiri Sukses Mulia.

Analisa kesenjangan

Setelah tingkat kematangan sumber daya TI untuk saat ini (*as-is*) dan tingkat kematangan sumber daya TI yang diharapkan (*to-be*) diperoleh, penulis akan melakukan analisa kesenjangan (*gap analysis*) terhadap tingkat kematangan tersebut. Analisa kesenjangan sumber daya TI ini bertujuan untuk memberikan kemudahan perbaikan

sumber daya TI melalui informasi atribut model kematangan mengenai proses mana saja yang memiliki kesenjangan dan membutuhkan perbaikan sumber daya TI dari perusahaan tersebut.

II. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan dari hasil identifikasi permasalahan dan dilakukan mapping antara permasalahan yang ada di perusahaan dengan IT goal yang ada di cobit didapatkan domain PO7 (Mengelola Sumber daya TI). Setelah proses mapping dilakukan langkah selanjutnya yaitu mencari nilai kondisi saat ini yang ada di PT. Mandiri Sukses Mulia. Hasilnya yaitu bisa dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Tingkat Kematangan Kondisi Saat Ini

Domain	DCO*	Level
PO7	PO 7.1 Perekrutan Personil dan Retensi	2
	PO 7.4 Pelatihan Personil	2
	PO 7.7 Evaluasi Kinerja Personil	1
	Rata – rata	1,6

*DCO(Detailed Control Objectives)

Berdasarkan dari tabel 1 didapatkan nilai kondisi saat ini untuk PO7 yaitu 1,6 jika dibulatkan mendapatkan nilai 2 (*repeatable but intuitive*) yang artinya instansi telah memiliki pola yang berulang kali dilakukan manajemen aktivitas terkait dengan sumber daya teknologi informasi, namun keberadaannya belum terdefinisi secara baik dan formal sehingga masih terjadi ketidakkonsistenan. Setelah nilai kondisi saat ini didapatkan langkah selanjutnya yaitu mencari nilai yang diharapkan yang hasilnya bisa dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Tingkat Kematangan yang di harapkan

Domain	Level		
	Saat Ini	Yang diharapkan	Gap (saat ini – yang diharapkan)
PO 7	2	4	2

Berdasarkan dari tabel 2 bahwasannya perusahaan menginginkan untuk nilai yang diharapkan pada PO7 yaitu 4, sehingga Gap antara nilai kematangan kondisi saat ini dengan nilai kematangan nilai yang diharapkan yaitu 2.

III. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai untuk PO7 dalam sumber daya manusia TI di PT Mandiri Sukses Mulia mendapatkan nilai 1,6 yang termasuk pada level 2 (repeatable but intuitive) yang artinya instansi telah memiliki pola yang berulang kali dilakukan manajemen aktivitas terkait dengan sumber daya teknologi informasi, namun keberadaannya belum terdefinisi secara baik dan formal sehingga masih terjadi ketidakkonsistenan.

IV. Daftar Pustaka

- [1] ITGI. (2000). Cobit : Control Objectives for Information and Related Technology, 3rd Edition. RollingMeadow, IL : IT Governance Institute.
- [2] IT Governance Institute. (2007). *COBIT 4.1*. Rolling Meadows, IL 60008 USA.
- [3] m. & j., 2006. *Manajemen Sumber Daya dan Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- [4] Sarno, R. (2009). *Audit Sistem dan Teknologi Informasi*. Surabaya: ITS Press.
- [5] Yulianti, D. T. & Patria, M. C., 2011. Audit Sistem Informasi Sumber Daya Manusia pada PT X Menggunakan Cobit Framework 4.1. *Jurnal sistem Informasi*, 6(15), pp. 15-33.