

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Teknologi merupakan salah satu komponen penting di dalam segala aspek, apalagi dalam sebuah perusahaan. Hampir mustahil perusahaan atau organisasi menjalankan usahanya tanpa adanya teknologi di masa sekarang ini, karena teknologi sudah menjadi suatu komponen yang tak terpisahkan dari sebuah perusahaan dan merupakan salah satu unsur terpenting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Agar teknologi dapat beroperasi dengan baik dalam sebuah perusahaan tentunya dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjalankannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Sumber Daya Manusia (SDM) menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Sumber Daya Manusia (SDM) dikatakan memiliki kualitas yang tinggi apabila dapat menguasai ilmu dan teknologi, serta memiliki rasa tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya. Kualitas Sumber Daya

Manusia (SDM) bisa dalam berbagai aspek, yaitu memiliki integritas, kejujuran, kedisiplinan dalam bekerja, dan lainnya.

Seiring dengan makin banyaknya institusi, baik pemerintahan maupun swasta yang mengandalkan TI untuk mendukung jalannya operasional sehari-hari, maka kualitas seorang *Human Resource* sangat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Salah satu contohnya, PT X. PT X yang bergerak di bidang industri perbankan dan sangat berpengaruh bagi perekonomian masyarakat luas, sangat menekankan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Mereka dituntut untuk menguasai teknologi yang ada dalam melayani customernya.

Agar dapat memenuhi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, penulis mencoba mengukur tingkat kapabilitas bagian manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Manajemen Perjanjian Kerja pada PT X menurut COBIT 5.0.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari berbagai pemaparan dan penjelasan yang ada di bagian latar belakang maka didapatkan perumusan masalah dalam Divisi TI PT X sebagai berikut:

- Bagaimana tingkat kapabilitas sumber daya manusia PT X menurut COBIT 5.0?
- Bagaimana tingkat kapabilitas pengaturan dokumentasi perjanjian kerja yang terkait dengan sumber daya manusia menurut COBIT 5.0?

- Bagaimana hasil rekomendasi atas pengukuran tingkat kapabilitas yang telah dilakukan pada aspek sumber daya manusia dan perjanjian kinerja di PT X?

### **1.3. Batasan Masalah**

Adapun penulis membatasi masalah yang berfokus pada sumber daya manusia dan perjanjian kerja pada PT X di bagian divisi TI dan menggunakan kerangka kerja COBIT 5.0.

### **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dengan dilakukannya pengukuran tingkat kapabilitas ini yaitu:

- Mengetahui secara detil pengerjaan, pengalokasian, pembagian pekerjaan sumber daya manusia yang bekerja pada divisi TI PT X.
- Mengetahui perjanjian kerja yang terkait dengan sumber daya manusia pada divisi TI.

#### 1.4.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari pengukuran tingkat kapabilitas ini untuk:

##### a. PT X

- PT X dapat mengetahui hasil audit dari pengelolaan SDM dan perjanjian kerja serta memperbaiki temuan yang berdampak negatif pada divisi TI.
- Menambah kredibilitas untuk PT X agar dapat dipercaya oleh investor atau nasabah.
- PT X dapat mengalokasikan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien (dapat menjadi referensi bagi divisi lainnya).

##### b. Akademisi:

- Sebagai bahan referensi untuk mahasiswa yang ingin memahami, mendalami, dan menggunakan metode kerangka kerja COBIT 5.0 dalam melakukan pengukuran tingkat kapabilitas tata kelola TI ini.

#### 1.5. Sistematika Penulisan

Secara sistematis, di dalam penyusunan skripsi terbagi menjadi lima bab dimana setiap bab memiliki penjelasan masing-masing yang menyusun hasil dari penelitian. Adapun penjelasan sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Sesuai dengan judul bab ini, penjelasan yang ada di dalamnya akan menjelaskan hal apakah yang

melatarbelakangi dilakukannya analisis. Setelah mendapatkan latar belakang apakah yang mendasari analisa tersebut, maka munculah perumusan masalah yang timbul dari penelitian. Selain itu, pada bab ini juga menjelaskan apa tujuan, manfaat dari analisis, metodologi yang dipakai dalam analisis serta sistematika analisis yang dilakukan seperti apa.

**BAB II LANDASAN TEORI.** Dalam bab ini akan menjelaskan tentang teori-teori dan konsep yang digunakan dalam pengukuran tingkat kematangan PT X. Teori dan konsep yang ada pada bab dua ini nantinya akan dijadikan landasan dalam melakukan analisa pengukuran tingkat kematangan PT X.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN.** Pada bab ketiga akan menjelaskan secara singkat objek yang dipakai dalam penelitian serta memaparkan penjelasan mengenai metode COBIT 5.0 yang digunakan untuk mengukur *Capability Level* pada sumber daya manusia dan perjanjian kerja di divisi TI PT X.

**BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.** Pada bab analisis dan pembahasan ini akan memaparkan hasil pengukuran tingkat kapabilitas dari manajemen sumber daya manusia dan perjanjian kerja yang terkait di divisi TI PT X.

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN.** Simpulan dan saran hasil dari analisis akan dituliskan di dalam bab lima. Simpulan ditulis sebagai hasil analisis yang telah dilakukan penulis. Sementara itu,

saran merupakan sebagai masukan untuk kegiatan pengukuran tingkat kapabilitas selanjutnya.

