

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era revolusi industri 4.0 yang gejolaknya begitu kuat, teknologi menjadi senjata utama yang tak hanya penting, melainkan menjadi suatu keharusan bagi perkembangan bisnis suatu perusahaan. Menurut pandangan yang diungkapkan oleh Kemper, perusahaan yang telah menginvestasikan sumber daya dan waktu dalam membangun infrastruktur jaringan internet memiliki dasar yang kuat untuk membangun ekosistem bisnis yang mengadopsi teknologi informasi dengan landasan konsep Industri 4.0. Dengan kata lain, perusahaan-perusahaan yang telah membangun fondasi ini telah melangkah lebih jauh dalam mempersiapkan diri untuk menggandakan efisiensi, fleksibilitas, dan kemampuan inovasi mereka melalui teknologi. [1]. Penting untuk diakui bahwa kebutuhan akan teknologi informasi di lingkungan perusahaan tidak hanya merupakan suatu hal yang esensial, tetapi juga mampu berfungsi sebagai sesuatu yang berperan secara signifikan dalam mempercepat berbagai proses bisnis dan manajerial. Dengan mengandalkan teknologi informasi yang tepat, perusahaan dapat memperbaiki efisiensi operasional mereka, merampingkan proses-proses internal, dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Dengan demikian, teknologi informasi bukan hanya menjadi alat bantu, melainkan sebuah kekuatan pendorong yang memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien dan responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang cepat. [2].

Dengan adanya teknologi informasi, proses kegiatan dan pengambilan keputusan akan lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan proses konvensional. Teknologi informasi dibutuhkan hampir di semua bagian pada perusahaan, termasuk pada bagian *Human Resources*. *Human Resources* merupakan bagian penting dalam perusahaan karena bertanggung jawab untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik dan mengelola serta mengembangkan para karyawan. Penggunaan teknologi informasi pada *Human Resources* dapat membantu proses

pekerjaan yang ada. Salah satu teknologi informasi pada bagian *Human Resources* adalah dengan mengimplementasikan *Human Resources Information System*. [3].

*Human Resource Information System* (HRIS) merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (HRM) dalam berbagai organisasi. HRIS adalah sebuah sistem informasi yang didesain untuk mengelola data dan informasi yang berkaitan dengan aspek-aspek sumber daya manusia, termasuk data pribadi karyawan, administrasi gaji, manajemen kinerja, pelatihan, serta pengembangan sumber daya manusia. Penggunaan HRIS yang efisien dan efektif sangat vital, karena sistem ini tidak hanya memfasilitasi operasional HRM yang lancar, tetapi juga memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan perlindungan data pribadi karyawan. Dalam konteks bisnis yang kompetitif, Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) yang handal dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan dalam mengelola aspek sumber daya manusia. Contoh implementasi HRIS dapat ditemukan di PT XYZ, di mana perusahaan ini memanfaatkannya untuk mendukung operasional bisnisnya.

PT XYZ, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor pembiayaan otomotif yang memiliki ribuan karyawan yang tersebar di hampir seluruh Indonesia. PT XYZ dihadapkan pada tuntutan yang semakin meningkat dalam hal manajemen sumber daya manusia. Dalam menghadapi perubahan yang dinamis dalam teknologi dan peraturan, serta dengan adanya ratusan cabang dan ribuan karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia, keberadaan HRIS yang mumpuni menjadi suatu keharusan bagi perusahaan seperti PT XYZ. HRIS yang kuat dan adaptif sangat penting guna mengikuti perkembangan tersebut serta menjaga kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang selalu berubah.

Namun, saat ini PT XYZ mengalami kendala pada sistem HRIS-nya. Sistem ini mengalami gangguan yaitu lambatnya proses kalkulasi pada HRIS yang menghambat pelayanan kepada karyawan, membengkaknya anggaran karena adanya manajemen dan pengembangan HRIS yang diperlukan karena perubahan peraturan yang cepat, dan kurangnya pemahaman karyawan cabang terhadap HRIS yang sudah ada.

Pengukuran kapabilitas sistem HRIS memegang peran kunci dalam menjaga kualitas serta efektivitas sistem ini. Untuk mencapai tujuan ini, terdapat suatu kerangka kerja yang relevan dan diakui secara internasional yang digunakan untuk mengukur dan mengelola kapabilitas sistem, yaitu *Control Objectives for Information and Related Technologies* (COBIT) 2019. COBIT 2019 adalah sebuah kerangka kerja yang terfokus pada tata kelola teknologi informasi (*IT governance*) dan dirancang khusus untuk membantu organisasi dalam memahami, menilai, serta meningkatkan kapabilitas sistem dan proses IT yang mereka terapkan. Dengan mengadopsi pendekatan COBIT 2019 ini, perusahaan seperti PT XYZ dapat lebih efisien dalam mengelola sistem HRIS mereka, menjaga tingkat kepatuhan terhadap peraturan, dan mengoptimalkan kontribusi yang dihasilkan oleh sistem HRIS ini terhadap pencapaian tujuan bisnis perusahaan. [5].

## 1.2 Rumusan Masalah

Dengan merinci konteks yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana langkah-langkah dalam memilih dan merumuskan domain COBIT 2019 yang relevan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh perusahaan?
2. Bagaimana evaluasi tingkat kapabilitas *domain* yang telah dipilih untuk mengatasi masalah di perusahaan?
3. Bagaimana hasil rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya mengatasi permasalahan yang ada?

U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A

### 1.3 Batasan Masalah

Dalam ruang lingkup penelitian ini, terdapat pembatasan masalah yang bertujuan agar pembahasan tidak menjadi terlalu luas dan tetap terfokus pada inti dari topik penelitian. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian yang diperoleh menjadi sesuai dan relevan. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini mencakup:

1. Framework yang digunakan dalam mengevaluasi tata kelola teknologi informasi di PT XYZ guna mengukur tingkat kapabilitasnya adalah COBIT 2019.
2. Penelitian akan difokuskan pada *domain-domain* COBIT 2019 yang telah dipilih berdasarkan hasil pemetaan tujuan (*goals cascade mapping*) yang memiliki relevansi.
3. Penelitian ini dilakukan di departemen *HR Services*.
4. Evaluasi terhadap implementasi rekomendasi yang diusulkan tidak akan termasuk dalam cakupan penelitian ini.

### 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan dari penelitian yang dilaksanakan:

1. Mengidentifikasi domain COBIT 2019 yang paling relevan untuk menanggulangi tantangan yang sedang dihadapi oleh perusahaan.
2. Menyampaikan saran dan rekomendasi guna meningkatkan sistem di PT. XYZ.

#### 1.4.2 Manfaat Penelitian

Berikut adalah tujuan dari penelitian yang sedang dilaksanakan:

1. Meningkatkan keteraturan penggunaan sistem di PT. XYZ guna mencapai hasil yang diharapkan.
2. Mengidentifikasi dan memahami sistem teknologi informasi yang diterapkan dan digunakan di PT. XYZ.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

bab ini menyajikan konteks yang merinci konsep teknologi informasi, pentingnya penerapannya dalam era bisnis saat ini, signifikansi manajemen dan strategi TI dalam optimalisasi manfaatnya bagi perusahaan, penggunaan standar internasional yang relevan untuk mengelola dan merancang strategi TI, serta memberikan gambaran menyeluruh tentang latar belakang perusahaan. Bab ini juga menjelaskan mengapa perusahaan memerlukan COBIT 2019 sebagai kerangka kerja untuk mengatasi berbagai aspek manajemen dan strategi TI

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab kedua dari penelitian ini memaparkan tinjauan teori yang digunakan sepanjang penelitian. Bab ini membahas teori secara umum yang relevan dengan skripsi. Teori-teori tersebut diuraikan secara lebih rinci untuk mengilustrasikan aspek-aspek spesifik, termasuk kerangka kerja COBIT 2019 dan prinsip *Goals Cascade* dalam COBIT 2019. Selain itu, bab ini menggambarkan alat-alat yang digunakan dalam penelitian ini dan menyusun tinjauan literatur terhadap penelitian sebelumnya, mencakup lima artikel jurnal yang menjadi referensi utama dalam penelitian ini.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ketiga dari penelitian ini dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai objek penelitian, termasuk struktur organisasi yang terlibat, serta visi dan misi dari objek penelitian. Bagian ini juga melibatkan perbandingan antara dua kerangka kerja yang krusial, yakni COBIT 2019 dan COBIT 5, serta memberikan penjelasan mengapa COBIT 2019 terpilih sebagai kerangka kerja utama dalam penelitian ini. Selain itu, bab ini merinci langkah-langkah kerja penelitian yang ditempuh oleh peneliti untuk mencapai tujuan penelitian. Bagian ini melibatkan penjelasan mengenai metode penelitian yang diterapkan, termasuk teknik pengumpulan data seperti wawancara dan studi pustaka. Pada akhirnya, bab ini juga membahas metode analisis data yang digunakan untuk menghasilkan temuan yang relevan dan informatif dalam penelitian ini.

## **BAB IV ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN**

Bab keempat dalam penelitian ini menggambarkan serangkaian proses yang dijalani dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Proses-proses tersebut melibatkan serangkaian langkah, seperti Goals Cascade dalam COBIT 2019, penentuan domain COBIT 2019 yang relevan untuk perusahaan, pembuatan RACI chart sebagai pedoman dalam memilih karyawan yang akan diwawancarai, penyusunan dokumen audit, evaluasi tingkat kapabilitas, analisis kesenjangan (gap analysis), identifikasi temuan dan dampak dari penelitian, serta akhirnya memberikan rekomendasi berdasarkan temuan penelitian untuk

Bab kelima, yang merupakan bab penutup dari penelitian ini, berfokus pada kesimpulan yang akan memberikan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian. Bab ini juga berisi ringkasan hasil penelitian yang telah dilakukan, termasuk temuan dan kesimpulan yang diambil dari data dan analisis yang telah dilakukan. Selain itu, bab ini mencakup saran-saran yang dirumuskan untuk penelitian selanjutnya atau tindakan lanjut yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian ini.

