

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah PT XYZ yang bergerak di bidang keuangan, dengan fokus khusus pada divisi sumber daya manusia (HR). Perusahaan ini memiliki karakteristik sebagai entitas keuangan yang cukup besar, dengan total karyawan berjumlah antara 4500 sampai 5000 karyawan aktif yang tersebar di hampir seluruh wilayah Indonesia. Proses bisnis perusahaan terkait dengan pengelolaan keuangan dan layanan keuangan, dengan departemen HR berperan penting dalam menjalankan fungsi-fungsi terkait sumber daya manusia.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, perusahaan telah mengintegrasikan teknologi informasi (TI) dalam berbagai aspek bisnisnya. Khususnya pada departemen HR, penelitian akan difokuskan pada penerapan *framework* COBIT 2019. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa penggunaan TI di divisi HR khususnya dalam hal *services* dapat dioptimalkan sesuai dengan standar dan prinsip yang diberikan oleh COBIT 2019. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja operasionalnya dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan memanfaatkan secara maksimal potensi teknologi informasi.

3.1.1 Visi dan Misi Organisasi

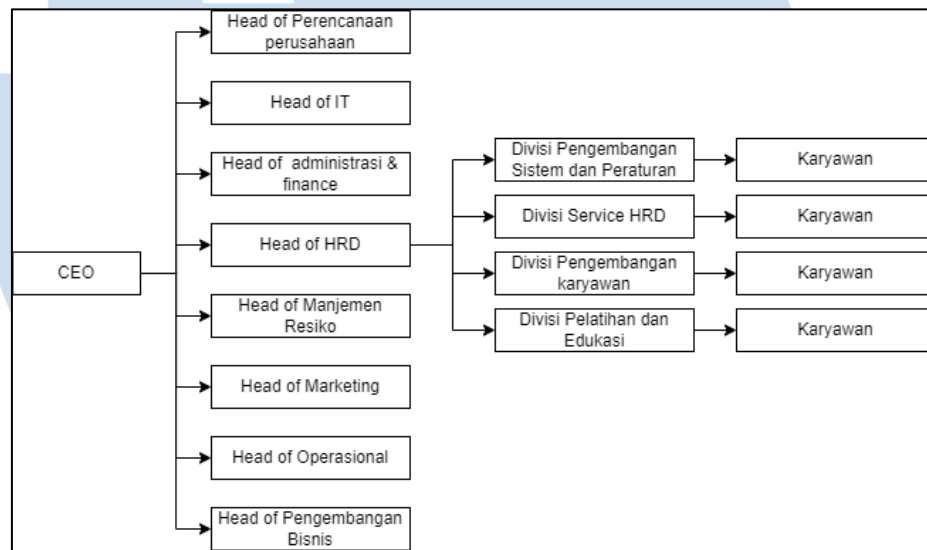
Visi

Menyediakan solusi keuangan yang dapat dipercaya, dengan memberikan dampak positif terhadap perubahan kehidupan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Misi

Memberikan solusi keuangan yang inovatif, berkualitas tinggi dan komprehensif, sesuai dengan prinsip kepatuhan, yang menciptakan nilai tambah bagi pelanggan dan semua pemangku kepentingan.

3.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. XYZ

Dalam struktur organisasi PT. XYZ, divisi HR (Human Resources) memainkan peran krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Divisi HR terdiri dari empat bagian utama, yaitu Divisi Pengembangan Sistem dan Peraturan, Divisi Servis HRD, Divisi Pengembangan karyawan, dan Divisi Pelatihan dan Edukasi. Setiap bagian memiliki fokus dan tanggung jawabnya sendiri, tetapi secara keseluruhan saling berhubungan untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan di perusahaan ini.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

3.2 Metode Penelitian

Tabel 3.1 Tabel Perbandingan Framework COBIT 2019 dan COBIT 5 [17]

Perbedaan	COBIT 2019	COBIT 5
Gambaran umum	COBIT 2019 berfokus pada penghantaran nilai bisnis melalui TI.	COBIT 5 berfokus pada nilai yang diberikan oleh TI untuk membimbing tata kelola dan manajemen TI.
Prinsip	COBIT 2019 menghadirkan pembaruan terbaru yang mencakup sembilan prinsip.	COBIT 5 hanya memiliki lima prinsip
Detail domain proses	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Objective</i> tata kelola TI dikenal sebagai proses-proses domain. - Setiap domain diubah menjadi istilah yang lebih objektif, seperti "<i>managed innovations</i>." - Terdapat sebanyak 40 proses dalam domain. 	<ul style="list-style-type: none"> - Proses-proses domain disebut sebagai proses tata kelola TI. - Setiap domain masih mempertahankan penggunaan kata kerja. - Terdapat total 37 proses dalam domain.
Goal Cascade	Terdapat empat langkah dalam penggabungan goals, namun perlu dilakukan penyesuaian antara kebutuhan bisnis dan teknologi informasi (TI).	Terdapat lima langkah dalam penggabungan <i>goals</i> , namun kebutuhan bisnis tidak diselaraskan dengan kebutuhan TI.
Perhitungan tingkat kematangan	<i>Capability level and maturity level</i>	<i>Capability level</i>
Tata kelola	Komponen sistem tata kelola	Enabler

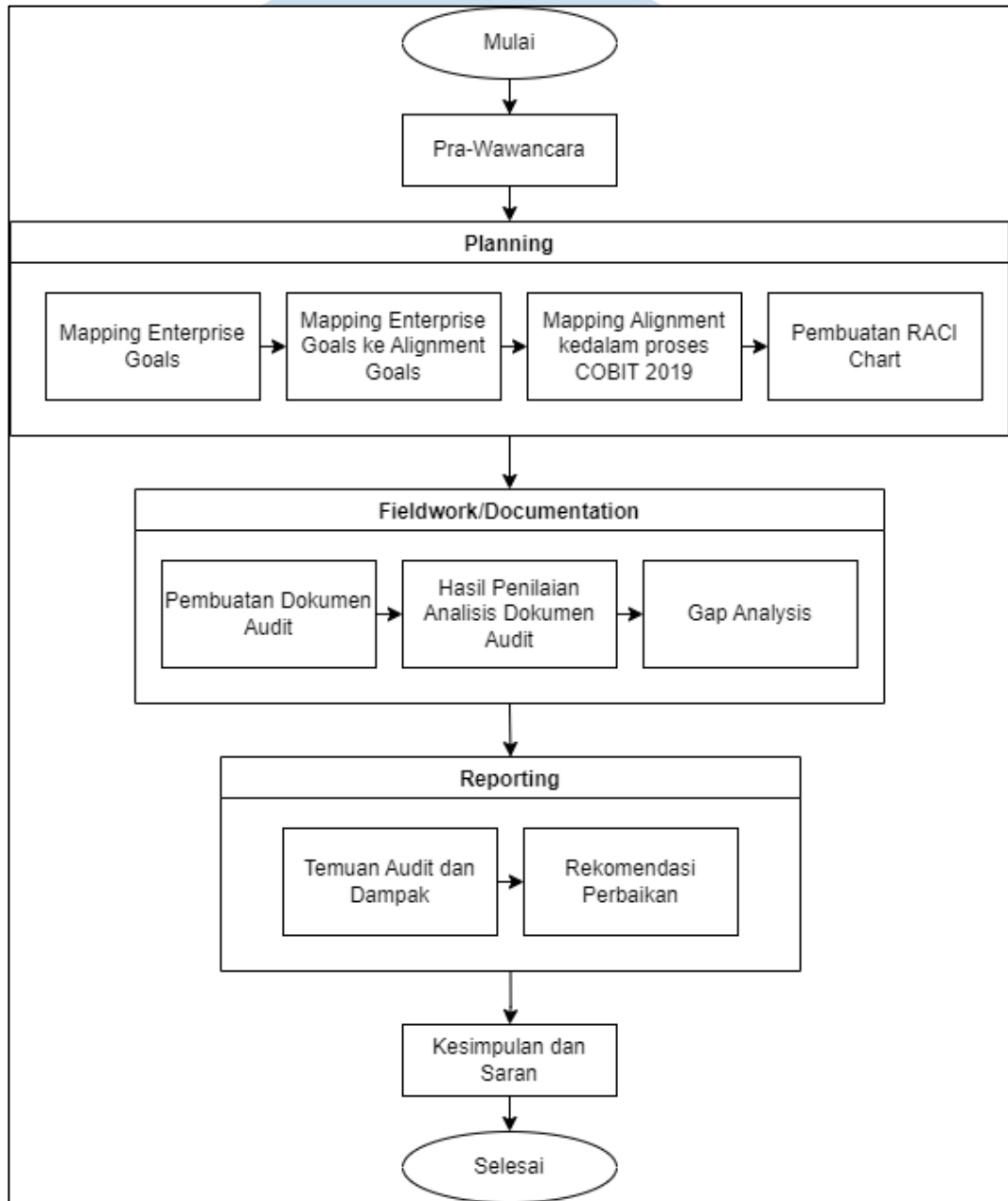
Tabel 3.1 membandingkan framework COBIT 2019 dan COBIT 5. Dapat diperhatikan bahwa COBIT 5 belum berfokus pada penghantaran nilai bisnis melalui TI yang membuatnya sulit untuk disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Prinsip-prinsip yang lebih ringkas dalam COBIT 5 juga terbatas

dalam fleksibilitas, sehingga COBIT 2019 dianggap sebagai versi yang diperbarui untuk mengatasi masalah tersebut agar bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Pada COBIT 5, domain-domain dianggap sebagai proses, sedangkan COBIT 2019 lebih berorientasi pada tujuan.

COBIT 2019 juga hadir dengan tambahan domain dalam versi terbarunya. COBIT 5 tidak mengharuskan kesejajaran antara kebutuhan perusahaan dan TI, sementara COBIT 2019 menekankan keselarasan antara kebutuhan bisnis dan TI agar *goals cascading* dapat berjalan. Pengukuran tingkat kematangan juga berbeda, dengan COBIT 5 menggunakan hanya tingkat kapabilitas, sementara COBIT 2019 menggunakan tingkat kapabilitas dan kematangan. Secara umum, COBIT 5 lebih mudah diimplementasikan karena kesederhanaannya, namun kelemahannya adalah kurangnya kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman, kurangnya penekanan pada hasil, dan ketiadaan *design factor*. COBIT 2019, meskipun memiliki lebih banyak domain yang membuat implementasinya lebih kompleks, dianggap sebagai framework yang lebih fleksibel dengan fokus yang lebih jelas pada hasil, sehingga membantu perusahaan menjadi lebih terarah.

Keputusan untuk menggunakan framework COBIT 2019 dalam penelitian ini didasarkan pada fleksibilitasnya, memungkinkan penerapan yang dapat disesuaikan dengan masalah yang mungkin dihadapi perusahaan di masa depan. Penggunaan COBIT 2019 juga dipilih karena *framework* ini akan mengharmonisasikan kebutuhan bisnis dan TI saat melibatkan proses *goals cascading*, dengan tujuan memaksimalkan peran teknologi informasi yang ada dalam mendukung operasional bisnis perusahaan saat ini. Sementara COBIT 5 tidak memperhatikan kesejajaran antara kebutuhan bisnis dan TI dalam konteks *goals cascading*, sehingga COBIT 2019 menjadi pilihan sebagai framework penelitian. Riset ini akan menggunakan proses *goals cascading* untuk menentukan domain yang paling relevan untuk perusahaan, dengan harapan dapat meraih dampak yang efektif dari pemanfaatan TI untuk mendukung kelangsungan proses bisnis perusahaan.

3.2.1 Alur Penelitian



Gambar 3.2 Alur penelitian menggunakan kerangka pikir Gallegos.

Gambar 3.3 menggambarkan kerangka pikir yang akan digunakan dalam penelitian terkait pengukuran dan pemahaman tingkat kapabilitas tata kelola teknologi informasi yang diterapkan oleh PT XYZ. Struktur ini dirancang berdasarkan metode penelitian Gallegos, yang telah mengalami pengembangan

setiap langkahnya agar dapat disesuaikan dengan konteks penelitian ini. Berikut ini adalah penjelasan mengenai kerangka pikir tersebut.

1. Pra-Wawancara

Tahap ini melibatkan pra-wawancara dengan narasumber, guna memperoleh gambaran awal perusahaan dan khususnya pada departemen *HR Services*, mengidentifikasi masalah yang mungkin terjadi di departemen *HR Services*, dan memahami tujuan *HR Services*. Hasil dari langkah ini mencakup pemahaman mengenai permasalahan yang ada di *HR Services*.

2. Planning

Langkah kedua dari penelitian adalah perencanaan, di mana serangkaian aktivitas akan dilakukan, dimulai dari proses *goals cascading* COBIT 2019 untuk menentukan domain yang sesuai dengan perusahaan, serta pembuatan RACI chart.

3. Fieldwork/Documentation

Tahapan ketiga dari penelitian adalah pekerjaan lapangan/dokumentasi, di mana akan dilakukan penyusunan dokumen audit untuk domain proses yang telah dipilih. Setelahnya, dilakukan wawancara untuk menganalisis dokumen audit tersebut, diakhiri dengan melakukan gap analysis.

4. Reporting

Langkah keempat dari penelitian adalah pelaporan, di mana akan merumuskan temuan dan dampak hasil analisis dokumen audit. Selain itu, akan disusun rekomendasi perbaikan agar perusahaan dapat menghilangkan gap yang teridentifikasi.

5. Kesimpulan dan Saran

Tahapan kelima dari penelitian adalah melakukan komunikasi dengan perusahaan, dimana di dalam tahapan ini akan dilakukan untuk memberi rekomendasi perbaikan yang dirumuskan kepada pihak perusahaan agar dapat diterima dan dapat dijadikan referensi untuk perusahaan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Wawancara

Proses wawancara akan dimulai dengan mengumpulkan gambaran umum perusahaan dan departemen melalui pertemuan dengan Ketua Tim HR Services. wawancara dilakukan secara langsung yang bertempat pada *head office* PT XYZ. Fokus wawancara mencakup pemahaman tentang kondisi departemen saat ini, proses bisnis, infrastruktur TI yang telah diadopsi, tantangan yang dihadapi, dan tujuan bisnis HR Services. Setelah mengidentifikasi masalah dan menetapkan tujuan dengan akurat, langkah selanjutnya adalah melakukan pemetaan untuk menentukan *enterprise goals* dan *alignment goals*. Wawancara dilakukan dengan ketua tim HR Services, dengan tujuan mendapatkan wawasan lebih mendalam dari perspektif divisi serta melakukan evaluasi dokumen audit sesuai dengan RACI chart untuk menilai tingkat kapabilitas dan kematangan.

3.3.2 Studi Pustaka

Studi Pustaka dilaksanakan dengan tujuan untuk memahami langkah-langkah yang perlu diambil dalam implementasi framework COBIT 2019 dan memperoleh informasi krusial mengenai framework tersebut. Literatur utama yang digunakan dalam studi ini adalah buku resmi dari ISACA berjudul "COBIT 2019 FRAMEWORK: INTRODUCTION & METHODOLOGY", dan panduan resmi "COBIT 2019 DESIGN TOOLKIT". Selain itu, penelitian literatur juga mencakup membaca

beragam artikel jurnal yang berfungsi sebagai referensi dan pedoman dalam penelitian ini untuk mendukung kelancaran proses penelitian.

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data memiliki peran krusial dalam penelitian ini, dan dalam konteks ini, pendekatan analisis data kualitatif diterapkan. Keputusan ini didasarkan pada penggunaan teknik pengumpulan data, yaitu wawancara dan studi pustaka, yang lebih cocok dengan analisis kualitatif. Studi pustaka digunakan untuk mendalami dan mengumpulkan teori-teori yang relevan dengan penelitian ini terutama terkait framework COBIT 2019. Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan data terkait permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, menjalankan COBIT 2019 *goals cascading* melalui wawancara untuk memilih domain proses yang sesuai, melakukan wawancara untuk mendapatkan wawasan dari dokumen audit, dan menganalisis dokumen audit guna menilai *capability level* dan *maturity level*.

