# ABSTRAK

Bintar Danividan, **EVALUASI TATA KELOLA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT PBR BOYOLALI MENGGUNAKAN COBIT 2019.** 2023. Tugas Akhir, Program Studi Sistem Informasi Sarjana, STIKI – MALANG, Pembimbing: Koko Wahyu Prasetyo.

Kata kunci: Evaluasi, Tata Kelola, Sistem informasi, tingkat kapabilitas, *Gap*

PT PBR adalah perusahaan pembuatan pakaian jadi yang terkemuka dan dikelola secara swasta. Perusahaan ini memiliki strategi bisnis yang kuat dalam pengembangan bisnisnya, termasuk dalam mengelola sistem informasi. Penelitian ini berfokus pada evaluasi sistem informasi yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia di PT PBR Boyolali dengan menggunakan kerangka kerja COBIT 2019. Proses evaluasi dimulai dengan menetapkan target menggunakan faktor desain. Kapabilitas saat ini dinilai berdasarkan manajemen kunci pada objektif yang telah dipilih. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa BAI07 sesuai dengan harapan di level 2, sementara DSS04 berada di level 2 dengan perbedaan sebanyak 2 tingkat dari harapan. Perbedaan antara target yang ingin dicapai dengan keadaan saat ini menjadi dasar perbaikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

# ABSTRACT

Bintar Danividan, 2023, **A Governance Evaluation Of Human Resources Management System At PT PBR Boyolali Using COBIT 2019**. Final Project, Study Program system information scholar, STIKI – MALANG, Advisor 1: Koko Wahyu Prasetyo.

*Keyword: Evaluation, governance , system information, capability levels, Gap*

*PT PBR is a leading ready-made clothing company managed privately. The company possesses a strong business strategy in expanding its operations, including managing its information systems. This research focuses on the evaluation of the information system in human resource management at PT PBR Boyolali using the COBIT 2019 framework. The evaluation process begins by setting targets using design factors. The current capability is assessed based on key management practices in selected objectives. The evaluation results show that BAI07 meets expectations at level 2, while DSS04 is at level 2 with a gap of 2 levels from expectations. The difference between the desired target and the current state is crucial as a basis for improvement to enhance the efficiency and effectiveness of human resource management.*