# BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang

Dalam lingkungan bisnis yang kompleks dan beragam, perusahaan seringkali memiliki banyak unit bisnis dengan karakteristik yang berbeda-beda. Salah satu area yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik unik ini adalah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Penggajian (HRIPS).

Sistem ini digunakan untuk mengelola informasi dan proses terkait sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, seleksi, penggajian, manajemen karyawan, manajemen kinerja, pelatihan, pengembangan, serta kebijakan dan regulasi SDM. Setiap unit bisnis perusahaan mungkin memiliki kebijakan SDM yang berbeda, proses SDM yang unik, dan persyaratan pelaporan yang spesifik. (Suryani & John, 2019)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Chief IT di PT PBR Boyolali, manajemen perusahaan sering kali memiliki tuntutan untuk mencapai penyeragaman sistem informasi manajemen sumber daya manusia di seluruh perusahaan. Alasan di balik ini adalah untuk meningkatkan efisiensi, konsistensi, dan transparansi dalam manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan. Penyeragaman sistem dianggap penting untuk memastikan bahwa data SDM terkelola dengan baik, kebijakan HR diterapkan secara konsisten, dan pelaporan SDM dilakukan dengan efektif.

Namun, permasalahan yang timbul dari kondisi seperti ini adalah adanya konflik antara keinginan dan kebutuhan setiap bisnis unit dengan harapan manajemen terkait penggunaan sistem manajemen sumber daya manusia di perusahaan dan terhambatnya proses pengembangan aplikasi. Dengan kata lain, Tim IT dan manajemen SDM perusahaan berada dalam posisi yang menantang karena mereka harus memastikan bahwa setiap bisnis unit dapat menggunakan sistem informasi yang sesuai dengan kebutuhan khusus mereka, sambil tetap mencapai konsistensi dalam pengembangan aplikasi dan standar yang diharapkan oleh manajemen.

Untuk mengatasi permasalahan ini, Perusahaan perlu mencari pendekatan yang tepat guna untuk menyeimbangkan antara keberagaman disetiap bisnis unit dengan tuntutan penyeragaman system secara keseluruhan. Salah satu pendekatan yang dapat dipertimbangkan agar mekanisme manajemen sistem informasi dapat berjalan dengan baik adalah melakukan evaluasi*.* (Mambu, Rewah, Iskak, & Sigarlaki, 2019)

Evaluasi ini bertujuan untuk menilai, memonitor, dan memastikan bahwa sistem informasi suatu organisasi dapat mengelola integritas data dengan baik dan mampu beroperasi secara efektif sesuai dengan tujuan Perusahaan. (Sahara & Lianawati, 2016) Dalam melakukan evaluasi, diperlukan sebuah metode yang dapat mengontrol pelaksanaan teknologi informasi. Pada penelitian ini Evaluasi yang dilakukan dengan menggunakan *framework* akan memberikan kerangka kerja dan pedoman untuk mengevaluasi dan memperbaiki tata Kelola yang ada. Ada banyak *framework* yang bisa digunakan seperti ITIL (*Information Technology Infrastructure Library),* COBIT (*Control Objectives for Information and Related Technology*), TOGAF (*The Open Group Arcitecture Framework*). (Febriani & Manuputty, 2021)

Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi kerangka kerja COBIT 2019 sebagai kerangka kerja evaluasi untuk mencapai tujuan Perusahaan dalam meningkatkan tata Kelola system informasi sumber daya manusia. COBIT 2019 adalah evolusi terbaru dari COBIT 5 yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan tata kelola teknologi informasi yang sejalan dengan strategi dalam organisasi. (Sodik & Nugraheni, 2022)

Dengan menggunakan COBIT 2019 sebagai alat evaluasi, tim IT dan manajemen SDM akan dapat menilai, mengukur kapabilitas tata Kelola system informasi HR Perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Evaluasi ini akan membantu mengidentifikasi reisiko terkait dan area yang memerlukan perbaikan dan peningkatan pada system informasi.

Oleh karena itu, tugas akhir ini akan fokus pada evaluasi sistem informasi dalam departemen HR yang digunakan oleh perusahaan PT PBR Boyolali dengan menggunakan *framework* COBIT 2019. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi tata kelola sistem informasi yang digunakan departemen HR dari perusahaan PT PBR Boyolali, mengidentifikasi sejauh mana tingkat kematangan tata Kelola yang sudah diterapkan pada sistem informasi tersebut, dan memberikan rekomendasi untuk menyeimbangkan antara keberagaman disetiap bisnis unit dengan tuntutan penyeragaman system secara keseluruhan PT PBR Boyolali. Hasil dari penelitian ini akan dapat membantu perusahaan PT PBR Boyolali dalam memastikan bahwa sistem informasi dalam department HR berjalan efektif dan sejalan dengan tuntutan manajemen.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, Fokus penelitian ini adalah bagaimana hasil pengukuran Tingkat kematangan sistem informasi yang dimiliki perusahaan PT PBR Boyolali dalam manajemen sumber daya manusia menggunakan COBIT 2019?

## Tujuan

Dengan mengacu pada rumusan masalah dan latar belakang, maka tujuan dari penelitian ini untuk menilai kematangan sistem informasi perusahaan PT PBR Boyolali dalam manajemen sumber daya manusia dan memberikan rekomendasi terhadap hasil penilaian untuk menyeimbangkan antara keberagaman disetiap bisnis unit dengan tuntutan penyeragaman sistem secara keseluruhan dan peningkatan sistem informasi.

## Manfaat

Manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran mengenai kinerja sistem informasi yang digunakan oleh perusahaan PT PBR Boyolali dalam mendukung operasional pekerja.
2. Membantu perusahaan PT PBR Boyolali untuk mengidentifikasi risiko yang terkait dengan penggunaan sistem informasi mereka dan memberikan rekomendasi untuk mengurangi risiko tersebut.
3. Memberikan gambaran sejauh mana sistem informasi perusahaan PT PBR Boyolali dalam memenuhi kebutuhan perusahaan dan memastikan sistem tersebut berjalan dengan baik.
4. Memberikan rekomendasi kepada perusahaan PT PBR Boyolali untuk meningkatkan tata kelola sistem informasi mereka berdasarkan hasil evaluasi menggunakan *framework* COBIT 2019.
5. Memberikan wawasan kepada mahasiswa mengenai keterampilan analisis dan evaluasi sistem informasi dengan menggunakan *framework* COBIT 2019.
6. Menambah pengetahuan dan pengalaman mahasiswa dalam melakukan penelitian di bidang sistem informasi dan manajemen risiko.

## Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang menyimpang dari pokok permasalah dalam tugas akhir, maka dilkakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya fokus pada evaluasi *Human Resources Information Payroll System* (HRIPS) yang digunakan oleh perusahaan PT PBR Boyolali di departemen HR.
2. Penelitian ini hanya mengaplikasikan *framework* COBIT 2019 sebagai alat evaluasi untuk menilai kinerja sistem informasi perusahaan PT PBR Boyolali.
3. Evaluasi hanya dilakukan terhadap sistem informasi yang digunakan pada saat penelitian dilakukan dan tidak mencakup evaluasi terhadap sistem informasi masa lalu atau sistem informasi yang mungkin digunakan di masa depan.

## Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, Batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan Tinjauan Empiris dan Teoritis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Berisikan Jenis Penelitian, Konsep Penelitian, Sampel penelitian, Teknik Analisa penelitian, Pengumpulan data dan rancangan penelitian.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Berisikan tentang Gambaran umum dari PT PBR Boyolali, Hasil Pengujian, Analisis data, Dan pembahasan COBIT 2019.

BAB V Penutup

Berisikan tentang saran dan kesimpulan dari hasil Analisa penelitian ini.