

Analisis Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi Menggunakan Kerangka Kerja COBIT 4.1 (Studi Kasus: Unit Pelaksana Teknis Telematika Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur)

Mohammad Idhom^{*1}, Irwansyah², Ronggo Alit³

^{1,2,3} Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
idhom@upnjatim.ac.id*

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses dan struktur hubungan yang mengendalikan dan mengarahkan suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dengan menambahkan nilai agar teknologi informasi dan prosesnya dapat diseimbangkan dengan risikonya. Diperlukan sebuah evaluasi sumber daya manusia dibidang teknologi informasi untuk mengetahui sejauh mana tingkatan pengelolaan terhadap sumber daya manusia di Unit Pelaksana Teknis Telematika saat ini. Sumber daya manusia dibidang teknologi informasi pada Unit Pelaksana Teknis Telematika membutuhkan pengembangan dan pengelolaan sesuai dengan harapan organisasi. Melihat terbatasnya sumber daya manusia di bidang teknologi informasi pada Unit Pelaksana Teknis Telematika sangat terbatas sehingga kegiatan operasional masih belum efektif dan memenuhi sasaran yang diharapkan. Melihat kondisi organisasi yang mengalami terbatas pada sumber daya manusia di bidang teknologi informasi dilakukan evaluasi secara detail dengan menggunakan COBIT 4.1. Dalam melakukan evaluasi sumber daya manusia dengan menggunakan kerangka kerja COBIT yang berfokus pada Domain PO7 diharapkan dapat memberikan acuan dan perbaikan yang lebih efektif terhadap organisasi ke depannya.

Kata kunci: *Evaluasi, Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi, COBIT 4.1*

Abstract

Human resources management is the proses and structure that control and direct a company's organization in achieving its objectives and goals and maintaining the information technology utilization during its processes and balancing them with the possible risks. At the moment, an evaluation is required to measure the quality of human resources management in Technical Telematics Unit. They need this evaluation to develop and manage the human resources in order to meet the company's expectation. Recently, the quality of human resources in this unit is not adequate to make the operational activity effective and reach the ideal situation. Therefore, we propose to conduct an evaluation in detail by using COBIT 4.1. Evaluation human resources by using COBIT that focused on PO7 domain is expected to provide effective improvement for this organization in the future.

Keywords: *Evaluation, Human Resources Information Technology, COBIT 4.1*

1. Pendahuluan

Kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia dibidang Teknologi Informasi sangat berperan penting karena Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama untuk menyukseskan kegiatan operasional di perguruan tinggi dalam rangka merealisasikan visi dan misinya. Perguruan tinggi harus memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lengkap sesuai dengan kebutuhan perencanaan dan pengembangan.

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur sebagai salah satu Universitas yang melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia dibidang Teknologi Informasi. Sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang mampu mengembangkan dan memberikan keuntungan bagi organisasi. Pada proses kegiatan pelaksana dan pengembangan, sumber daya manusia masih terus dilakukan pengembangan dan juga perencanaan agar memenuhi dan sesuai dengan sasaran

manajemen dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia bidang Teknologi Informasi pada Institusi.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Telematika Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur sebagai organisasi yang menempatkan pentingnya dukungan kebutuhan karyawan dalam menunjang setiap kegiatan operasional untuk keberhasilan pencapaian tujuan Universitas. Sehingga perlu dilakukan evaluasi sumber daya manusia teknologi informasi yang berguna untuk mengetahui apakah setiap kegiatan operasional di Unit Pelaksana Teknis Telematika sekarang telah sesuai dengan yang diharapkan oleh manajemen.

Kerangka Kerja COBIT mencakup tujuan pengendalian yang terdiri dari 4 domain, yaitu: Perencanaan dan Pengaturan (*Plan and Organise*), Perolehan dan Pelaksanaan (*Acquire and Implement*), Penyampaian dan Dukungan (*Deliver and Support*), serta Pemantauan dan Evaluasi (*Monitor and Evaluate*) [1]. COBIT juga memiliki model kematangan (*Maturity Model*) yang digunakan untuk mengetahui posisi kematangannya saat ini dan secara terus menerus serta berkesinambungan harus berusaha untuk meningkatkan levelnya sampai tingkat tertinggi agar aspek pengelolaan (*governance*) terhadap sumber daya manusia teknologi informasi dapat berjalan secara efektif.

Dalam penelitiannya [2], secara keseluruhan kondisi kematangan prosedur serupa diikuti orang berbeda yang melakukan tugas yang sama. Namun, tata kelola Teknologi Informasi di Fakultas Teknik Universitas Diponegoro menurut kerangka kerja COBIT 4.1 berada pada level 2, yakni *repeatable but intuitive*. Di mana hal ini berarti proses telah berkembang pada tahap di mana belum ada pelatihan dan komunikasi formal dari prosedur standar, tanggung jawab masih diserahkan kepada individu.

Kesimpulan yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian [3] antara lain: Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Lembaga UNISBANK memiliki pengelolaan TI dalam mendukung layanan akademik dan dirasakan perlu dilakukan perbaikan terhadap beberapa *control process* yang dirasakan sangat penting menurut Lembaga yang terkait saat ini. Dalam pembuatan rekomendasi IT *Governance* dilakukan berdasarkan posisi *maturity* masing-masing *control process* tersebut. Untuk menentukan *maturity* tersebut menggunakan model *maturity* yang merupakan pemetaan yang menggambarkan kondisi *control process* tersebut pada saat ini dan dilakukan perbandingan antara keadaan saat ini dan hasil pemetaan. Dari model *maturity* tersebut didapatkan bahwa *control process* melatih dan mendidik *users* berada pada posisi dapat diulang, mengelola data berada pada posisi dapat diulang, memonitor dan evaluasi kinerja TI berada pada posisi inisialisasi.

Dari hasil penelitian [4] dapat disimpulkan tingkat kematangan (*maturity level*) penerapan TI di Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang mengindikasikan pada tingkat kematangan 3 (*Defined*) dari skala 5 yang diisyaratkan COBIT. Di mana pada level 3, mengindikasikan memiliki prosedur standar dan didokumentasikan kemudian dikomunikasikan melalui pelatihan.

2. Metode Penelitian

Subjek penelitian yang akan dibahas adalah "Evaluasi Sumber Daya Manusia dengan menggunakan kerangka kerja COBIT 4.1". Pada penelitian ini dengan menggunakan metode COBIT 4.1 dengan kedua domain, yaitu PO dapat memberikan sebuah perencanaan dan usulan dalam membentuk strategi organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya. Dalam melaksanakan penelitian tersebut maka tahapan-tahapan dijelaskan sebagai berikut:

Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Berikut ini tahapan-tahapan yang dilakukan dalam proses pengumpulan data.

2.1 Studi Literatur

Studi literatur (*library research*) adalah mengumpulkan data melalui buku-buku, dan situs internet untuk mendapatkan teori yang berhubungan dan membantu dalam proses penyelesaian masalah dalam penelitian ini.

2.2 Wawancara

Pada tahap ini, dilakukan analisis dengan melakukan wawancara sesuai dengan batasan masalah yang ada dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak yang dibutuhkan UPT Telematika, berhubungan dengan analisis kebutuhan organisasi bidang sumber daya manusia Teknologi Informasi.

2.3 Pemilihan Model

Pada tahap ini, untuk memfokuskan penelitian yang akan dilakukan. Pemilihan model mengacu pada proses pengelolaan data COBIT serta proses terkait dengan pengendalian atas proses tersebut. Berdasarkan acuan pemilihan tersebut, maka penelitian ini difokuskan pada Domain PO (*Plan and Organize*).

2.4 Pemetaan IT Goals

Pada tahap ini, dilakukan identifikasi dan analisis tujuan dari pengembangan Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi COBIT berdasarkan Tujuan Teknologi Informasi pada Organisasi yang sebelumnya telah ditentukan. Tujuan Teknologi Informasi (*IT Goals*) didapatkan dengan cara mengaitkan antara tujuan Proses Teknologi Informasi dengan Proses Teknologi Informasi yang pemetaannya telah disediakan oleh COBIT.

2.5 Analisis Tingkat Kematangan saat ini

Tahap ini merupakan tahap pengukuran *maturity level*, sesuai dengan *maturity* model berdasarkan COBIT 4.1 kondisi *maturity level* sendiri nantinya akan menggambarkan kondisi *as-is* dari instansi itu sendiri. Analisis kematangan (*maturity level*) dilakukan dengan mengamati sumber daya manusia dibidang Teknologi Informasi sebagai dorongan dan perencanaan untuk melakukan tahapan perkembangan dan perencanaan pada sumber daya manusia dibidang Teknologi Informasi yang diharapkan guna mengatasi dan memberikan keunggulan di masa yang akan datang.

2.6 Analisis Tingkat Kematangan yang diharapkan

Pada tahapan ini dilakukan pengukuran tingkat kematangan sumber daya manusia bidang Teknologi Informasi dari tujuan atau perencanaan yang diharapkan. Dengan *maturity level* model berdasarkan COBIT 4.1 yang digunakan sebagai hasil sebuah Tingkat kematangan yang diharapkan.

2.7 Analisis Kesenjangan (Gap)

Tahap ini merupakan tahap untuk menganalisis kesenjangan (*Gap*) yang berada pada organisasi berdasarkan pada tingkat kematangan sumber daya manusia dibidang Teknologi Informasi.

2.8 Evaluasi dan Revisi

Pada tahap ini, dilakukan evaluasi dari hasil analisis yang sudah dilakukan, hasil evaluasi menghasilkan suatu kesimpulan. Revisi dibutuhkan jika terjadi kesalahan dalam pelaksanaan penelitian sehingga penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang baik.

2.9 Melakukan Rekomendasi

Rekomendasi dilakukan untuk memberikan sebuah usulan dan pemecahan masalah terhadap tujuan sumber daya manusia dibidang Teknologi Informasi dalam pencapaian strategi dan pengembangan dengan menggunakan COBIT.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

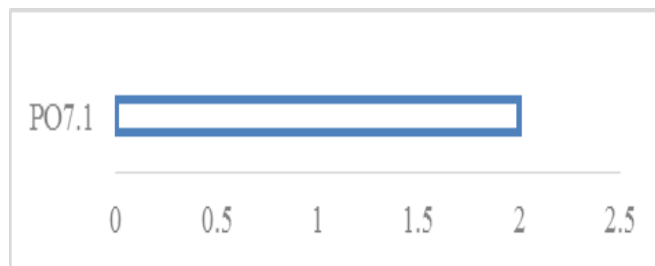
3.1 Analisis Tingkat Kematangan

Dalam penelitian akhir mengenai "Evaluasi Sumber Daya Manusia" didapatkan dari hasil melakukan wawancara dengan narasumber didapatkan ukuran tingkat kematangan Unit Pelaksana Teknis Telematika dalam menerapkan dan mengelola sumber daya manusia teknologi informasi yang berdasarkan kerangka kerja COBIT 4.1. Hasil penilaian tingkat kematangan tersebut disajikan pada Tabel 1 dan tertuang pada Gambar 1.

Dari hasil tingkat kematangan terhadap sub domain PO7 mengenai perekrutan dan mempertahankan kinerja di Unit Pelaksana Teknis Telematika Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur dapat diketahui memiliki nilai rata-rata dengan nilai 2,00. Pada lingkungan yang secara nyata sumber daya manusia sangat terbatas dan setiap kegiatan Unit Pelaksana Teknis Telematika masih sebatas perintah dari Universitas. Sehingga kebutuhan sumber daya manusia masih belum bisa mencapai kepada tingkat yang diharapkan.

Tabel 1. Tingkat Kematangan PO7

No.	Keterangan Detail Control	Nilai
1.	PO7.1 <i>Personnel Recruitment and Retention</i> (Perekrutan dan Mempertahankan Personil)	2
Nilai Rata-rata sub domain PO7= 2 / 1		2,00



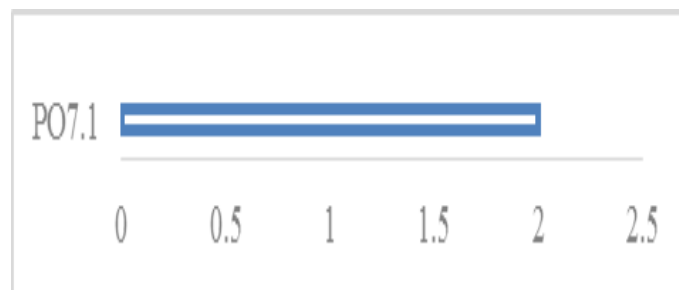
Gambar 1. Grafik Tingkat Kematangan PO7

3.2 Analisis Tingkat Kesenjangan

Setelah menilai dan mengetahui tingkat kematangan sumber daya manusia saat ini dengan menggunakan *sub domain*, yaitu PO7 dengan nilai rata-rata 2,00 dan tingkat kematangan berada pada level 2 *repeatable but intuitive*, maka dilakukan dengan menganalisis tingkat kesenjangan terhadap tingkat kematangan yang diharapkan, yaitu berada pada level 4 dengan hasil pada Tabel 2 dan Gambar 2.

Tabel 2. Tingkat Kesenjangan PO (Plan and Organize)

Domain	Tingkat Kematangan		
	Saat ini	Diharapkan	Gap (Diharapkan-saat ini)
PO7	2,00	4	$4,00 - 2,00 = 2,00$
	Rata-rata		$(2,0)/1 = 2,00$



Gambar 2. Grafik Tingkat Kesenjangan PO7

Evaluasi dan Revisi

Dalam peningkatan dan pembuatan rencana akan diterapkan dalam Unit Pelaksana Teknis Telematika Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur membutuhkan sebuah evaluasi pada perencanaan yang akan dilakukan sebagai sebuah pengembangan dan peningkatan pada evaluasi infrastruktur teknologi informasi dan sumber daya manusia dibidang Teknologi Informasi.

PO7: Pada proses ini menjelaskan manajemen telah mengatur prosedur perekrutan yang dilakukan telah efektif dalam membutuhkan sumber daya manusia dengan mengikuti kriteria yang dibutuhkan. Manajemen atau pelaksana dan pihak-pihak yang terkait melakukan atau membentuk strategi sumber daya manusia dibidang teknologi informasi, seperti mengevaluasi, memotivasi dan memberikan pelatihan untuk menciptakan *skill* dan keahlian bagi sumber daya manusia teknologi informasi yang berkualitas.

Rekomendasi dan Kesimpulan

Pada Tabel 3, pembuatan rencana pengembangan beserta usulan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia teknologi informasi rekomendasi dari hasil penelitian digunakan sebagai suatu perencanaan yang standar. Dalam perencanaan yang telah diciptakan akan memberikan acuan dan perubahan yang lebih baik dalam kebutuhan organisasi.

Tabel 3. Pengelolaan Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi

PO7–Manage IT Human Resources (Mengelola sumber daya manusia Teknologi Informasi)	
PO7.1 <i>Personnel Recruitment and Retention</i> (Perekrutan dan Mempertahankan Personil)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan dan meningkatkan perencanaan dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di bidang teknologi informasi. Berkomunikasi langsung dan melakukan usulan kepada Universitas sebagai syarat untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia. 2. Melakukan identifikasi mengenai kebutuhan dan pelaksanaan <i>training</i> kepada para pegawai untuk meningkatkan kompetensi keahlian yang sesuai dengan prosedur berdasarkan analisis yang dilakukan.

4. Kesimpulan

Hasil dari penelitian mengenai sumber daya manusia teknologi informasi dalam menciptakan sumber daya manusia teknologi informasi yang baik dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan, Unit Pelaksana Teknis Telematika memiliki 7 proses teknologi informasi yang berada pada level *repeatable but intuitive* dan 1 proses teknologi informasi berada pada level *managed*.
2. Proses pelaksanaan dalam mengelola sumber daya manusia di bidang teknologi informasi masih dilakukan secara bertahap ada beberapa yang telah terpenuhi dan sesuai dengan perencanaan. Sebab melihat kondisi sumber daya manusia yang sangat terbatas sehingga kegiatan pelaksanaan kinerja masih belum efektif.
3. Dalam pencapaian tingkat 4 tersebut, analisis kesenjangan (*gap analysis*) dilakukan untuk menghasilkan usulan mengenai kegiatan apa yang perlu dilakukan terhadap pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai harapan dan tujuan Unit Pelaksana Teknis Telematika.

Referensi

- [1] ITGI. "COBIT 4.1". ISBN 1-933284-72-2. USA: IT Governance Institute. 2007.
- [2] Arumana, A., Rochim, A. F., & Pertiwi, I. "Analisa Tata Kelola Teknologi Informasi menggunakan kerangka kerja COBIT 4.1 pada Fakultas Teknik Undip". Jurnal Teknologi Komputer. 2014.
- [3] Agus Prasetyo Utomo, N. M. "Analisis Tata Kelola Teknologi Informasi (IT Governance) pada Bidang Akademik dengan COBIT Frame Work Studi Kasus pada Universitas Stikubank Semarang". Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK Volume. 2011.
- [4] Supradono, B. "Tingkat Kematangan Tata Kelola Teknologi Informasi (IT Governance) pada Layanan dan Dukungan Teknologi Informasi (Kasus: Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang)." SEMANTIK (Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan). 2011.

