

PENGUKURAN TINGKAT KAPABILITAS MANAJEMEN SDM PADA LEMBAGA XYZ MENGGUNAKAN COBIT 5

Muhammad Kandias Happy Maulana, Anisa Rahma Salsabila,
Muhammad Daffa, Siti Mukaromah
Program Studi Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Email: muhammadkandias.hm@gmail.com

Abstrak. Sumber daya manusia (SDM) termasuk faktor penunjang kesuksesan proses bisnis. Adanya sumber daya manusia yang memadai harus dikelola dengan baik agar hasilnya maksimal. Salah satu cara mengukur keberhasilan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah melalui audit. Salah satu penilaian audit yang terkait dengan hal ini adalah domain Align, Plan and Organise pada COBIT 5. Beberapa kebijakan dan aturan yang terkait manajemen sumber daya manusia telah tercatat, terproses, dan terdokumentasikan dengan cukup baik di lembaga XYZ, terutama yang berkaitan dengan evaluasi performa kinerja pegawainya. Tujuan penelitian yaitu untuk pengukuran kapabilitas manajemen SDM di lembaga XYZ dengan domain APO07 pada COBIT 5. APO07 dipilih karena merupakan domain yang paling sesuai dengan IT-Related Goals nomor 16 yaitu *Competent and motivated business and IT personnel*. Pengumpulan data dilaksanakan menggunakan beberapa metode yaitu observasi, wawancara, dan pengumpulan bukti berupa dokumen pendukung audit. Penelitian ini menghasilkan tingkat kapabilitas pada manajemen sumber daya manusia di lembaga XYZ yang diukur menggunakan domain APO07 pada tingkat kapabilitas 1 senilai 65,28%. Hal tersebut menjadi bahan yang dapat dipertimbangkan dalam meningkatkan manajemen SDM kedepannya agar pengelolaan SDM dapat berjalan dengan optimal pada lembaga XYZ.

Kata Kunci: pengukuran, tingkat kapabilitas, manajemen sumber daya manusia, lembaga xyz, cobit 5.

Pada era modern ini segala aspek mengalami perkembangan pesat, salah satunya adalah teknologi informasi. Penerapan teknologi bahkan sudah menjadi tuntutan yang harus dipenuhi dalam suatu organisasi atau perusahaan agar tujuan yang telah direncanakan tidak mengalami kendala[1]. Adanya teknologi, terutama teknologi informasi menyebabkan aktivitas yang semula dilakukan secara konvensional menjadi serba digital di era saat ini[2].

Teknologi informasi (TI) mempengaruhi perusahaan di segala segmen, salah satunya terkait manajemen sumber daya manusia. Manajemen SDM dirancang untuk menyediakan personel yang sesuai dengan porsi dan tempat di dalam sebuah organisasi ketika organisasi tersebut membutuhkannya[3]. Manajemen sumber daya manusia yang buruk dapat berakibat pada sulit atau bahkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan bisa juga berpengaruh pada kepuasan karyawan[4].

Pengelolaan sumber daya manusia ini juga dipraktikkan di lembaga XYZ. Lembaga XYZ merupakan salah satu unit yang terdapat pada sebuah perguruan tinggi di Surabaya. Lembaga tersebut telah menerapkan proses bisnis TI secara sepenuhnya. Tetapi pada segi manajemen sumber daya manusia, lembaga XYZ baru menerapkan sebagian prosesnya,

terutama yang berkaitan dengan evaluasi performa kinerja pegawainya. Sejumlah dokumen yang berkaitan dengan manajemen SDM telah terdokumentasikan. Lembaga XYZ sebenarnya telah memiliki standar untuk mengelola sumber daya manusia, akan tetapi hanya sekedar mengandalkan ingatan dari pegawai intinya. Maka dari itu, proses audit perlu dilakukan untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM.[5][6]

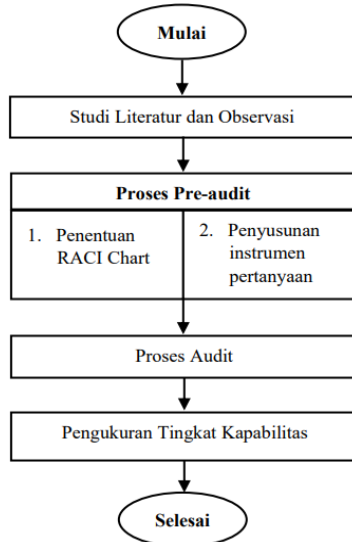
Dari permasalahan ini, digunakanlah *framework* COBIT 5 yang merupakan sebuah *framework* audit pada tata kelola TI perusahaan[7].

Pada penelitian sebelumnya dengan pembahasan topik manajemen sumber daya manusia oleh [8] didapatkan nilai dari domain APO07 dan DSS05 = 53.315%, kategori P (*Partially*)[8]. Pada penelitian yang bertema evaluasi Sumber Daya dan Kegiatan Operasional Menggunakan COBIT 5 didapatkan bahwa di studi kasus tersebut mencapai level 3 pada domain APO07 dan EDM04[9]. Senada dengan hasil tersebut penelitian [10] dimana level 3 juga dicapai pada studi kasus tersebut. Prabawa,dkk memberikan hasil penerapan SIMRS memiliki tingkat kapabilitas 1 sebesar 74%[11].

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, pada penelitian ini

memiliki tujuan untuk mengukur tingkat kapabilitas manajemen sumber daya manusia pada lembaga XYZ. Seluruh data yang telah didapatkan akan dianalisis dan diolah menggunakan pedoman dari COBIT 5, khususnya dari *Process Assessment Model* (PAM) yang merupakan modul untuk menilai kapabilitas dari sebuah proses[12].

I. Metodologi



Gambar 1. Diagram Alur Penelitian

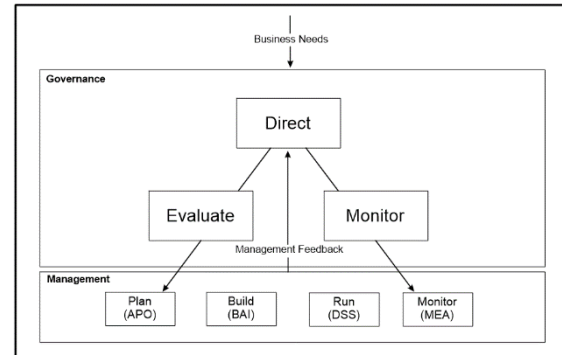
Studi Literatur dan Observasi

Control Objectives for Information and Related Technology(COBIT), merupakan *framework* untuk menata serta mengelola TI yang dikeluarkan *IT Governance Institute* (ITGI) dan merupakan suatu bagian dari ISACA (*Information Systems Audit and Control Association*). Tujuan utama dari COBIT adalah memberikan kebijakan dengan jelas serta latihan yang bagus bagi *IT Governance* dan organisasi secara universal guna menyokong manajemen senior agar dapat mengenal dan mengatasi kemungkinan segala risiko yang terkait teknologi informasi[13]. COBIT juga telah banyak digunakan di perusahaan untuk mengukur kapabilitas mereka dalam berbagai hal.

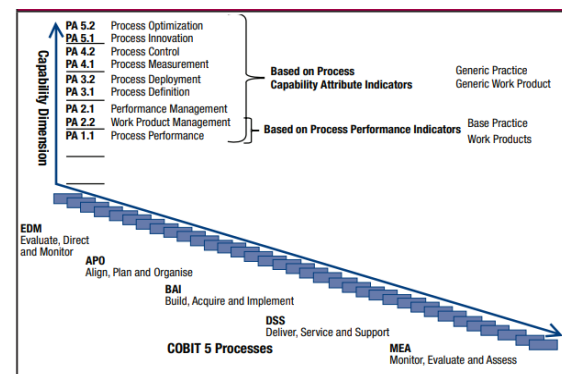
Penelitian ini mengacu COBIT 5 untuk mengukur tingkat *capability* dalam lembaga XYZ. COBIT 5 memiliki PAM (*Process Assesment Model*) yang digunakan dalam pengukuran tingkat kinerja serta menjadi pedoman dalam menentukan tingkat kapabilitas. Fungsi COBIT 5 sebagai alat ukur juga memiliki orientasi pada prinsip. COBIT 5 dapat dipetakan menjadi 2 proses utama[14]:

1. Proses tata kelola terdapat domain EDM (*Evaluate, Direct, Monitor*).
2. Proses manajemen terbagi menjadi 4 domain, yaitu:
 - a) *Align, Plan, Organize* (APO)
 - b) *Build, Acquire, Implement* (BAI)
 - c) *Deliver, Service, Support* (DSS)
 - d) *Monitor, Evaluate, Assess* (MEA)

Pembagian proses utama dalam COBIT 5 telah ditunjukkan seperti pada Gambar 2.



Gambar 2. Governance and Management Key Areas pada COBIT 5



Gambar 3. Assessment Indicators (ISACA, 2013)[15]

Berdasarkan Gambar 3 diatas menunjukkan adanya indikator penilaian pada COBIT 5 yang terpetakan masing-masing pada setiap tingkatan kapabilitas. Dimana tingkatan tersebut terbagi menjadi dua indikator dalam penilaian pada *Capability Dimension*. Pada indikator pertama yaitu *Based on Process Performance Indicators* terdapat dua tahap penilaian, Dua aspek tahapan penilain tersebut adalah *base practice* dan *work products*. Sedangkan pada indikator kedua yaitu *Based on Process Capability Attribute Indicators* terdapat dua tahapan penilaian, dimana tahapan tersebut meliputi *generic practice* dan *generic work product*.

COBIT 5 memberikan panduan dalam penentuan domain serta proses apa saja yang digunakan untuk mengukur tingkat kapabilitas sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada organisasi guna mencapai tujuan strategis organisasi. Setelah dilakukan observasi pada studi kasus, auditor menentukan *IT-Related Goals* sesuai permasalahan. Dimana *ITRG-16* yaitu *Competent and motivated business and IT personnel* yang terpilih. *ITRG-16* memiliki beberapa domain yang sesuai, diantaranya yaitu EDM04, APO01, dan APO07. Akan tetapi, penelitian ini berfokus pada domain APO07 yang memiliki keterkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada lembaga XYZ. APO07 (*Manage Human Resources*) berguna untuk memastikan dimana SDM tersebut ditempatkan, hak keputusan, dan keterampilan dari SDM dalam organisasi dapat berjalan dengan optimal[16].

Proses Pre-Audit

Sebelum melakukan proses audit, tahapan pre-audit harus dilakukan dengan membagi menjadi dua proses, yaitu:

1. Penentuan RACI Chart

RACI Chart dilakukan untuk mengelompokkan pihak-pihak yang terkait dengan lembaga XYZ berdasarkan domain APO07. Penentuan narasumber didasarkan pada RACI Chart yang disesuaikan dengan struktur organisasi pada lembaga XYZ.

2. Penyusunan instrumen pertanyaan wawancara

Setelah menentukan RACI Chart, proses selanjutnya yaitu menyusun instrumen pertanyaan berdasarkan *base practice* (BP) serta *work products* (WP) pada domain APO07. Penjelasan mengenai BP dan WP terdapat pada modul *Process Assessment Management* (PAM) yang ditunjukkan pada Gambar 4. Nantinya pertanyaan yang telah dibuat akan digunakan dalam melakukan wawancara dengan narasumber.

Base Practice	Work Products
APO07.01 Maintain adequate and appropriate staffing	1) Staffing requirement evaluations 2) Competency and career development plans 3) Personnel sourcing plans
APO07.02 Identify IT key personnel	1) List of key personnel
APO07.03 Maintain the skills and competencies	1) Skills and competencies matrix 2) Skills development plans 3) Review reports
APO07.04 Evaluate employee job performance	1) Personnel goals 2) Performance evaluations 3) Improvement plans
APO07.05 Plan and track the usage of IT and business human resources	1) Inventory of business and IT human resources 2) Resourcing shortfall analyses 3) Resource utilisation records
APO07.06 Manage contract staff	1) Contract staff policies 2) Contract agreements 3) Contract agreement reviews

Gambar 4. Base Practice dan Work Products APO07

Mengacu pada Gambar 4 diatas, penelitian kali ini akan menjelaskan susunan instrumen pertanyaan sebagai berikut:

1. APO07.01 (*Maintain adequate and appropriate staffing*) terdiri dari 3 pertanyaan.
2. APO07.02 (*Identify key IT personnel*) terdiri dari 3 pertanyaan.
3. APO07.03 (*Maintain the skills and competencies of personnel*) terdiri dari 4 pertanyaan.
4. APO07.04 (*Evaluate employee job performance*) terdiri dari 3 pertanyaan.
5. APO07.05 (*Plan and track the usage of IT and business human resources*) terdiri dari 3 pertanyaan.
6. APO07.06 (*Manage contract staff*) terdiri dari 3 pertanyaan.

Pengumpulan data yang digunakan yaitu metode secara kualitatif melalui observasi, wawancara, serta pengumpulan informasi pendukung. Dalam penelitian ini mengacu modul ISACA sebagai acuan utama, diantaranya yaitu *Process Assessment Model* (PAM), *COBIT 5 Enabling Process*, dan *COBIT 5 Framework*.

Proses Audit

Pada proses audit, nantinya auditor akan melakukan wawancara dengan narasumber yang telah ditunjuk. Berbarengan dengan melakukan wawancara, auditor juga menanyakan terkait dokumen pendukung audit lainnya yang disesuaikan dengan indikator *work products* pada COBIT 5.

Pengukuran Tingkat Kapabilitas

Setelah proses pengumpulan data dilakukan, tahap selanjutnya yaitu mengukur tingkat kapabilitas pada studi kasus berdasarkan domain APO07. Pengukuran tingkat kapabilitas dilakukan menggunakan alat ukur berupa kertas kerja yang telah dibuat sebelumnya oleh auditor. Nantinya pengukuran tersebut memberikan hasil berupa tingkat kapabilitas lembaga XYZ yang kemudian didokumentasikan dalam bentuk laporan audit.

II. Hasil dan Pembahasan

Penentuan RACI Chart akan menunjukkan pihak yang dijadikan sebagai narasumber pada penelitian ini. Komponen RACI Chart memiliki beberapa fungsi, diantaranya *Responsible (R)* yaitu pihak yang bertanggung jawab dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, *Accountable (A)* yaitu pihak yang memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk memutuskan suatu perkara, *Consulted (C)* yaitu pihak yang bertanggung jawab untuk memberikan saran dan masukan atas kegiatan audit, serta *Informed (I)* merupakan pihak yang berhak untuk mengetahui hasil akhir dari keputusan suatu perkara[15]. Penggambaran RACI Chart pada lembaga XYZ akan ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. RACI Chart APO07

Komponen	Management Practices	Stakeholder
R	Head IT Operations	Koordinator Sistem dan Layanan
	Head Development	Koordinator Infrastruktur dan Kerja Sama
A	Chief Information Officer	Kepala Lembaga XYZ

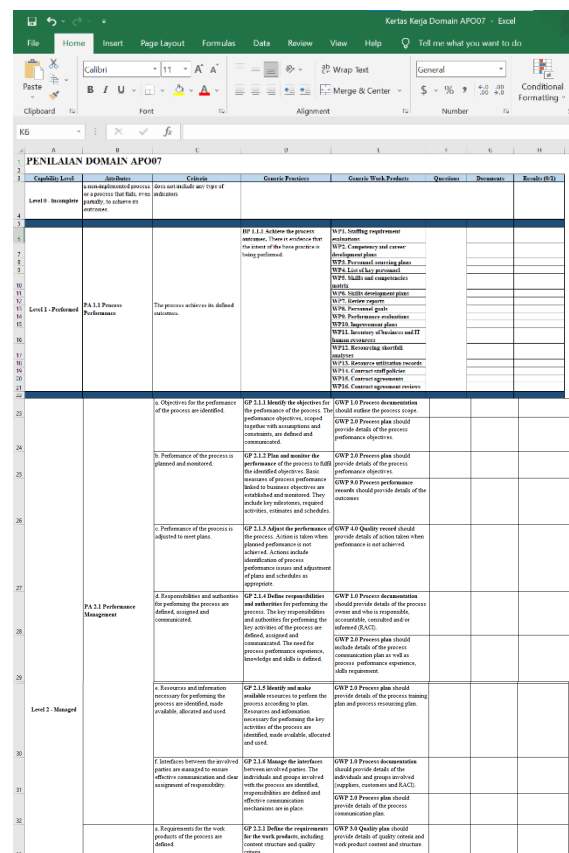
Melihat dari Tabel 1 diatas, pihak yang sesuai untuk dijadikan sebagai narasumber wawancara yaitu bagian *Head Development* selaku koordinator infrastruktur dan kerja sama. Hal tersebut dipilih karena pada studi kasus lebih berfokus pada manajemen sumber daya manusia pada lembaga XYZ serta merupakan

komponen R pada tabel RACI Chart yang telah dijelaskan sebelumnya.

Setelah dilakukan wawancara, auditor melakukan pengukuran tingkat kapabilitas yang dirancang melalui *software Microsoft Excel* versi tahun 2019. Dengan bantuan *software* ini dapat memudahkan dalam perhitungan persentase yang dihasilkan setelah dilakukan penilaian. Kolom yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menghasilkan nilai, antara lain:

1. *Capability Level*
2. *Attributes*
3. *Criteria (optional)*
4. *Generic Practice*
5. *Generic Work Products*
6. *Questions*
7. *Documents*
8. *Results*

Berdasarkan kolom yang telah disebutkan diatas, berikut kertas kerja yang dijadikan sebagai alat ukur untuk domain APO07 *Manage Human Resources* pada Gambar 5 dan Gambar 6.



34	PA 1.2 Work Product Management	1. Requirements for documentation and content of the work products are defined	GP 2.2.1 Define the requirements for documentation and content of the work products. This should include identification of dependencies, approval and traceability of requirements.	GNP 2.0 Process documentation should provide details of controls (see item 1).		
35		2. Work products are appropriately identified, documented and controlled	GP 2.2.2 Identify, document and control the work products. Work products are subject to change control, versioning and configuration.	GNP 3.0 Quality plan should provide details of work product, quality criteria, documentation requirements and change control.		
36		3. Work products are reviewed in accordance with planned management and adjusted as necessary to meet requirements.	GP 2.2.3 Review and adjust work products to meet the defined requirements. Work products are subject to review against requirements in accordance with planned management and any issues arising are resolved.	GNP 4.0 Quality records should provide evidence of review outcomes.		
37		4. A standard process, including appropriate training guidelines, is defined that describes the fundamental elements that must be incorporated into a defined process.	GP 3.1.1 Define the standard process that will support the deployment of the defined process. A standard process is defined that identifies the fundamental process elements and provides guidance and procedures to support implementation and guidance on how to tailor them as needed.	GNP 5.0 Policies and standards should provide details of the organizational objectives for the process, resource standards of performance, standard procedures, and reporting and monitoring requirements. The evidence of implementation of this level is not part of the policies and standards, but that they are applied across the organization.		
38	PA 3.1 Process Definition	5. The sequence and structure of the standard process with other processes are determined.	GP 3.1.2 Determine the sequence and interaction between processes for the work to be an integrated system of processes. The standard process is implemented in accordance with other processes as determined and maintained when a process is implemented in different parts of the organization.	GNP 6.0 Policies and standards should provide a process supporting with details of standard processes and reporting sequences and structures. The evidence of implementation of this level is not part of the policies and standards, but that they are applied across the organization.		
39		6. Required competencies and roles for performing a process are identified as part of the standard process.	GP 3.1.3 Identify the roles and competencies for performing the standard process.	GNP 7.0 Policies and standards should provide details of roles and competencies for performing the process. The evidence of implementation of this level is not part of the policies and standards, but that they are applied across the organization.		
40		7. Required infrastructure and tools for performing a process are identified as part of the standard process.	GP 3.1.4 Identify the required infrastructure for performing the standard process. The infrastructure (hardware, tools, methods, etc.) and work environment for performing the standard process are identified.	GNP 8.0 Policies and standards should provide details of infrastructure and tool environment for performing the process. The evidence of implementation of this level is not part of the policies and standards, but that they are applied across the organization.		
41		8. Suitable methods for measuring the effectiveness and suitability of the process are determined.	GP 3.1.5 Determine suitable methods to measure the effectiveness and suitability of the standard process, including testing that appropriate criteria and data are used to measure the effectiveness and suitability of the process as defined, and establishing the need to conduct internal and external management reviews.	GNP 9.0 Policies and standards should provide details of the organizational objectives for the process, measurement objectives, and reporting requirements. The evidence of implementation of this level is not part of the policies and standards, but that they are applied across the organization.		
42	Level 2 - Established	1. A defined process is deployed based on an appropriately selected level of the organization.	GP 3.2.1 Deploy a defined process that enables the control. When the work process is used within defined levels of the organization, it is based on a standard process, tailored to appropriate, with confirmation to the requirements of the defined process, verified.	GNP 10.0 Policies and standards should define the standards to be implemented across all implementations of the process. The evidence of implementation of this level is not part of the policies and standards, but that they are applied across the organization.		
43		2. Required roles, responsibilities and activities for performing the defined process are assigned and communicated.	GP 3.2.2 Assign roles and communication paths, responsibilities and activities for performing the defined process. When the work process is used within different parts of the organization, the activities and roles for performing the activities of process are assigned and communicated.	GNP 11.0 Policies and standards should provide details, responsibilities and activities for performing the activities of process. The evidence of implementation of this level is not part of the policies and standards, but that they are applied across the organization.		
44		3. Personnel performing the defined process are competent on the basis of appropriate education, training and experience.	GP 3.2.3 Ensure necessary competencies for performing the defined process. When the work process is used within different parts of the organization, the appropriate competencies for the defined process are identified and suitable training is available for those performing the defined process.	GNP 12.0 Process documentation should provide details of competence requirements.		
45		4. Appropriate data are collected and analyzed to assess the performance of the process in understanding the behavior of the process, its suitability, and effectiveness, and to evaluate where continuous improvement of the process can be made.	GP 3.2.4 Collect and analyze data about performance of the process to determine its suitability and effectiveness. Data regarding the process are defined, collected and analyzed on a basis for continual improvement.	GNP 13.0 Process records and GNP 14.0 Process performance records should provide evidence of review outcomes for each instance of the process.		

Gambar 5. Kertas Kerja Domain APO07 Level 0-3

46	PA 3.2 Process Deployment	2. Required resources and information necessary for performing the defined process are made available, allocated and used.	GP 3.2.1 Provide resources and information to support the implementation of the defined process. When the work process is used within different parts of the organization, the required human resources and information to perform the process are made available, allocated and used.	GNP 15.0 Process plan should include details of the resources plan for each instance of the process.		
47		3. Required infrastructure and tool environment for performing the defined process are made available, managed and maintained.	GP 3.2.2 Provide adequate process infrastructure to support the implementation of the defined process. When the work process is used within different parts of the organization, the required infrastructure and tool environment are made available, managed and maintained.	GNP 16.0 Process plan should include details of the process infrastructure and tool environment for each instance of the process.		
48		4. Appropriate data are collected and analyzed to assess the performance of the process in understanding the behavior of the process, its suitability, and effectiveness, and to evaluate where continuous improvement of the process can be made.	GP 3.2.4 Collect and analyze data about performance of the process to determine its suitability and effectiveness. Data regarding the process are defined, collected and analyzed on a basis for continual improvement.	GNP 17.0 Process records and GNP 18.0 Process performance records should provide evidence of review outcomes for each instance of the process.		

Gambar 6. Kertas Kerja Domain APO07 Level 0-3 (lanj.)

Berdasarkan kertas kerja pada Gambar 5 dan Gambar 6 yang telah disusun sesuai dengan modul COBIT 5 PAM, terdapat beberapa *work products* yang sesuai dengan domain. Dimana perhitungan terkait *work products* akan ditunjukkan pada Gambar 7.

Work Products (WP)	Terpenuhi (0/1)	Keterangan
WP1. Staffing requirement evaluations	0	
WP2. Competency and career development plans	0	
WP3. Personnel sourcing plans	1	
WP4. List of key personnel	0	Tidak ada dokumen buku terkait list personel kunci di dalam lembaga XYZ.
WP5. Skills and competencies matrix	0	
WP6. Skills development plans	0	
WP7. Review reports	1	
WP8. Personnel goals	1	
WP9. Performance evaluations	1	
WP10. Improvement plans	0	
WP11. Inventory of business and IT human resources	0	
WP12. Resourcing shortfall analyses	0	
WP13. Resource utilisation records	1	
WP14. Contract staff policies	0	
WP15. Contract agreements	1	Ada namun bersifat sensitif sehingga tidak dapat ditunjukkan kepada auditor.
WP16. Contract agreement reviews	1	

Gambar 7. Kertas Kerja *Work Products* APO07[18]

Pada Gambar 7 terdapat kolom “Terpenuhi” dimana kolom tersebut akan diisi dengan nilai 1 jika terdapat dokumen yang sesuai dengan *work products* pada lembaga XYZ. Nantinya hasil terpenuhinya dokumen akan mempengaruhi kriteria tiap tingkatan level kapabilitas. Pada tiap tingkatan dihitung antara jumlah pertanyaan yang terpenuhi dengan *work products*. Berikut akan ditampilkan formula mengenai perhitungan tiap level kapabilitas pada Gambar 8.

Best Practices APO07	Pertanyaan		Work Products		Nilai yang dicapai
	Jumlah	Terpenuhi	Jumlah	Terpenuhi	
APO07: 01 Maintain adequate and appropriate staffing	3	2	3	1	0.083333333
APO07: 02 Identify IT key personnel	3	1	1	0	0.055555556
APO07: 03 Maintain the skills and competencies	4	3	3	1	0.152777778
APO07: 04 Evaluate employee job performance	3	1	3	2	0.111111111
APO07: 05 Plan and track the usage of IT and business human resources	3	1	3	1	0.083333333
APO07: 06 Manage contract staff	3	2	3	2	0.166666667
Total					65.28%

Total BP = 6 sehingga nilai masing-masing BP adalah 16.67%

Gambar 8. Kertas Kerja Perhitungan Tingkat Kapabilitas APO07

Formula yang digunakan pada kolom “Nilai yang dicapai” merupakan hasil persentase penjumlahan antara kolom “Pertanyaan” yang terpenuhi dengan kolom “Work Product” yang terpenuhi kemudian dikalikan dengan nilai masing-masing *base practice*. Jika nilai persentase telah didapatkan, maka tahap selanjutnya yaitu menghitung *rating scale* pada tingkat kapabilitas. Dimana *rating scale* pada COBIT 5 dikategorikan menjadi 4 macam seperti ditunjukkan pada Gambar 9.

Rating	% Achieved
N (Not achieved)	0 to 15% achievement
P (Partially achieved)	>15% to 50% achievement
L (Largely achieved)	>50% to 85% achievement
F (Fully achieved)	>85% to 100% achievement

Gambar 9. Rating Scale

*Berdasarkan Figure 6 COBIT 5 PAM

Dari keempat kategori *rating scale*, nantinya lembaga XYZ akan diukur terkait tingkat kapabilitas level F (*Fully Achieved*). Jika memenuhi level F maka diperbolehkan lanjut ke level berikutnya. Akan tetapi, jika tidak memenuhi atau level N, maka tingkat kapabilitas pada lembaga XYZ hanya sampai pada hasil nilai persentase terakhir. Kriteria yang digunakan sebagai standar untuk menentukan tingkat kapabilitas yaitu berdasarkan perhitungan yang dihasilkan pada Gambar 8. Hasil persentase total nilai pada perhitungan Gambar 8 akan menunjukkan level kapabilitas pada lembaga XYZ yang dirangkum dan digunakan sebagai laporan. Hasil

rangkuman penentuan tingkat kapabilitas akan ditunjukkan pada kertas kerja Gambar 10.

TINGKAT KAPABILITAS APO07		
APO07	Level 0	Level 1
Rating		PA 1.1
Nilai Tingkat Kapabilitas		Largely Achieved 65.28%

Rating Scale N-P-L-F	
N - Not Achieved	0% - 15%
P - Partially Achieved	>15% - 50%
L - Largely Achieved	>50% - 85%
F - Fully Achieved	>85% - 100%

Gambar 10. Kertas Kerja Rangkuman Tingkat Kapabilitas APO07

Berdasarkan Gambar 10 terlihat hasil akhir tingkat kapabilitas pada lembaga XYZ. Dimana tingkat kapabilitas lembaga XYZ yang diukur menggunakan domain APO07 menunjukkan level 1 (*performed process*) dengan nilai sebesar 65,28%. Hal tersebut dikarenakan lembaga XYZ masih berada pada rating *Largely Achieved (L)*. Rating L mendefinisikan terdapat pendekatan yang terstruktur serta perolehan yang substansial terhadap atribut yang telah ditentukan, hanya saja beberapa kelemahan atribut tersebut mungkin saja terdapat pada proses penilaian.

III. Kesimpulan

Dari ulasan dan perhitungan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan pada lembaga XYZ masih berada pada tingkat kapabilitas 1 pada bidang manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut menunjukkan bahwa lembaga XYZ telah mencapai pada tujuan prosesnya dengan 1 proses atribut, namun belum optimal karena *rating scale* yang dihasilkan berada pada rating *Largely Achieved (L)*. Beberapa hal yang harus dilakukan oleh lembaga XYZ yaitu melakukan dokumentasi evaluasi kinerja pegawai secara rutin dan tersistematis, menyusun dokumen kompetensi dan pengembangan karir setiap personel TI, menyusun dokumen terkait daftar personel TI secara terstruktur sehingga kedepannya dapat dengan mudah mendefinisikan setiap personel sesuai tugas dan fungsinya masing - masing, menyusun rencana pengembangan kemampuan personel TI, membuat rencana peningkatan personel TI secara berkala, menyusun dokumentasi tentang inventaris dan sumber daya personel TI secara rutin, membuat dokumen analisis sumber daya jangka pendek, membuat dokumen tentang kebijakan untuk staf kontrak, serta menyusun

dokumen tentang matriks kemampuan dan kompetensi setiap personel TI sehingga tiap personel yang direkrut sesuai dengan kebutuhan proses bisnis lembaga XYZ. Dengan demikian, lembaga XYZ juga dapat melakukan pengukuran kembali dengan menggunakan COBIT 5 sesuai dengan domain APO07 *Manage Human Resources* atau domain lain yang berkaitan dengan pengukuran manajemen sumber daya manusia menggunakan atribut yang lebih lengkap.

IV. Daftar Pustaka

- [1] Gunawan, S. & Widiati, S. (2019). Tuntutan dan Tantangan Pendidik Dalam Teknologi di Dunia Pendidikan di Era 21. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang (pp. 594-601).
- [2] Akhmad, K. A. & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kota Surakarta. *Sebatik*, 25, 234-240.
- [3] Hasmin & Nurung, J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, 1st Ed., Solok, Indonesia: Mitra Cendekia Media.
- [4] Rahman, A., Fathorrahman, dan Karnawati, T.A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia dan Pasar Tenaga Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan, *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 6, 164-178.
- [5] Nandhany, C., Mukaromah, S., & Pratama, A. (2020a). Analisis Maturity Level Layanan dan Produktivitas Sumber Daya Manusia berdasarkan Business Goal 15 COBIT 4.1 (Studi Kasus: Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur). *Jurnal Repositor*, 2(5), 667. <https://doi.org/10.22219/repositor.v2i5.88>
- [6] Nandhany, C., Mukaromah, S., & Pratama, A. (2020b). Perancangan Perangkat Pengukuran Maturity. *Jurnal Informatika Dan Sistem Informasi (JIFoSI)*, 1(1), 183–191.
- [7] Syuhada, A.M. (2021). Kajian Perbandingan Cobit 5 dengan Cobit 2019 Sebagai Framework Audit Tata Kelola Teknologi Informasi, *Syntax Literate*, 6, 30-39.
- [8] Priyono & Wasilah. (2021). Penilaian Tata Kelola Teknologi Informasi Menggunakan Framework Cobit 2019 (Studi Kasus STMIK Pringsewu), Seminar Nasional

- Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (pp.232-240).
- [9] Asmara, B., Mursyito, Y.T., dan Rachmadi, A. (2020). Evaluasi Proses Optimalisasi Sumber Daya dan Kegiatan Operasional pada PT. Garuda Maintenance Facility Aeroasia Tbk Menggunakan Kerangka Kerja COBIT 5 Domain EDM 04, APO 07, dan DSS 01, *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 4, 988-993.
- [10] Parengga, R., Mursyito, Y. T., dan Rachmadi, A. (2020). Evaluasi Sumber Daya pada Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia Menggunakan Kerangka Kerja Cobit 5 Domain EDM04 Dan APO07, *Jurnal Sistem Informasi, Teknologi Informasi, dan Edukasi Sistem Informasi (JUST-SI)*, 1, 79-86.
- [11] Prabawa, I.N.A., Widyantara, I.W.O., dan Sudarma, M. (2022). Evaluasi SIMRS pada Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Framework Cobit 5, *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer (JTIK)*, 9(3), 523-532.
- [12] Putri, L.D.M, Perdanakusuma, A.R, dan Rachmadi, A. (2019). Evaluasi Maturitas Manajemen Risiko Teknologi Informasi menggunakan *Process Assessment Model* COBIT 5 (Studi Kasus PT. XYZ Indonesia), *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 3, 6089-6098.
- [13] Oktarina, T. (2017). Tata Kelola Teknologi Informasi dengan Cobit 5, *Jurnal Informanika*, 3, 30-38.
- [14] Gunadi, F. & Widiyanto, S.R. (2020). Efektifitas Pelaporan Pajak Online di Indonesia Berbasis Cobit 5.0 pada Domain MEA (*Monitor, Evaluate, Assess*), Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (pp. 82-85).
- [15] ISACA. (2012). *Enabling Processes*. ISACA.
- [16] George, R., Suprpto, dan Mursyito, Y.T. (2018). Evaluasi Sumber Daya Teknologi Informasi pada Pusat Data dan Sarana Informatika Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Menggunakan Kerangka Kerja COBIT 5 Sub Domain EDM 04, APO 07, dan DSS 02, *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 2, 5446-5453.
- [17] Taqiya, N.A., Mukaromah, S., dan Pratama, A. (2020). Analisis Tingkat Kematangan SPBE di Dinas Komunikasi dan Informatika Jawa Timur, *Jurnal SCAN*, XV (1), 22-33.
- [18] Prasetyo, C.L., Mukaromah, S. (2021). Perancangan Alat Ukur Tingkat Kapabilitas Manajemen Risiko Keamanan Informasi Berdasarkan Cobit 5, *Jurnal SCAN*, XVI(3), 42-46.