

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pesatnya perkembangan teknologi informasi (IT) mendorong implementasi proses tata kelola IT untuk mencapai tujuannya. Untuk mengetahui pencapaian tujuan, diperlukan alat atau alat dalam bentuk daftar periksa untuk memfasilitasi pengukuran pencapaian destinasi dan tingkat kemampuan proses. Penggunaan TI terbukti dapat memberikan berbagai manfaat dalam berbagai tingkatan baik perseorangan, bisnis, pemerintahan, dan masyarakat pada umumnya, Penerapan TI memerlukan adanya suatu tata kelola yang mengatur implementasinya, karena tata kelola TI yang baik dapat menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi pada investasi TI (Faizin et al., 2015). Terdapat beragam cara atau metode dalam penerapan tata kelola TI, salah satunya adalah dengan menggunakan framework atau kerangka kerja. Salah satu kerangka kerja yang sering digunakan yaitu kerangka kerja COBIT 5 karena memiliki cakupan yang luas dan menyeluruh diantara standar dan kerangka kerja lainnya. (Nazara, 2020).

Pada awalnya komputer audit atau yang sering dikenal dengan audit sistem informasi hanya dilakukan dalam rangka audit laporan keuangan saja. Namun, seiring berjalannya waktu serta mengingat semakin penting dan besarnya investasi yang dianggarkan dalam bidang IT membuat organisasi/perusahaan semakin merasakan perlunya sebuah audit operasional terhadap fungsi TI itu sendiri. Hingga akhirnya ISACA mulai memperkenalkan konsep audit COBIT yang mana bertujuan untuk

memperjelas peta (mapping) area audit teknologi informasi, maka secara umum audit sistem informasi itu sendiri dimaksudkan untuk mengevaluasi tingkat kesesuaian antara sistem informasi dengan prosedur bisnis (*client*) untuk mengetahui apakah suatu sistem informasi telah diimplementasikan secara efektif, efisien dan ekonomis, memiliki mekanisme pengamanan asset, serta menjamin integritas data yang memadai (Fernando et al., 2017).

COBIT 5 merupakan sebuah kerangka menyeluruh yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya untuk tata kelola dan manajemen teknologi informasi perusahaan (pratama, 2018). COBIT 5 memungkinkan teknologi informasi untuk melakukan tata kelola dan manajemen holistik untuk seluruh perusahaan, mengelola bisnis dari ujung ke ujung, bertanggung jawab atas seluruh bidang fungsi teknologi informasi (Ekowansyah et al., 2017). Selain itu, COBIT 5 memberikan fasilitas dalam lingkup pemangku kepentingan internal dan eksternal. COBIT 5 bersikap global dan bermanfaat untuk semua enterprise dengan berbagai skala, baik komersial, non profit, maupun sektor publik (Suryono et al., 2018).

Sistem penilaian karyawan adalah sistem formal pemantauan karyawan yang melibatkan evaluasi kinerja berdasarkan penilaian dan pendapat dari bawahan, rekan kerja, atasan dan bahkan pekerja itu sendiri dan dipergunakan suatu organisasi untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Sistem penilaian kinerja karyawan yang ada di Yayasan Pancaran Maitri bertujuan agar atasan, rekan kerja dan bawahan dapat melakukan penilaian guna sebagai tolak ukur penilaian karyawan tahunan. Sistem

penilaian kinerja karyawan dilakukan satu kali dalam setahun, yang mana dipandu oleh Staf Kepegawaian Yayasan Pancaran Maitri secara langsung. Penilaian karyawan berjalan beriring dengan pembaruan data karyawan tahunan.

Permasalahan yang sering terjadi setiap tahunnya adalah Staf Kepegawaian Yayasan Pancaran Maitri sering terlambat dalam melakukan penilaian dan pembaruan data karyawan tahunan. Melihat hal tersebut, penulis menyadari penting untuk melakukan penilaian *capability level* dalam pengelolaan sistem yang akan berpengaruh terhadap efisiensi sistem penilaian kinerja karyawan tersebut.

Dalam penelitian ini, fokus yang akan dibahas penulis adalah menunjukkan tingkat pemahaman dan kesesuaian pencapaian sistem pembaruan dan penilaian karyawan tahunan. Penulis menelaah efektifitas sistem pembaruan dan penilaian karyawan tahunan dengan mengukurnya menggunakan kerangka COBIT 5.0 pada *domain (Monitor, Evaluate, Assess)*. Dikarenakan hasil dari pelaporan hasil penilaian kinerja dari karyawan dan kepala dapat menggambarkan penilaian hasil kerja karyawan, kesesuaian dengan aturan dan peraturan perusahaan yang berlaku, dan kebutuhan dari perusahaan terpenuhi (Gunadi & Widiyanto, 2020).

Berdasarkan yang berjalan saat ini perlu ditelaah aktifitas sistem penilaian kinerja karyawan di Yayasan Pancaran Maitri, yang kesesuaiannya dapat diukur dengan menggunakan Cobit 5.0 *domain MEA (Monitor, Evaluate, Assess)*. Kemudian menilainya berdasarkan poin-poin yang sudah ditetapkan dalam Cobit 5.0 *domain MEA (Monitor, Evaluate, Assess)*.

## **1.2 Identifikasi Permasalahan**

Adapun indentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Departemen Kepegawaian Yayasan Pancaran Maitri sering mengalami keterlambatan waktu dalam pelaporan penilaian tahunan.
2. Departemen kepegawaian Yayasan Pancaran Maitri belum mengetahui *capability level* pada MEA01 (*Monitor, Evaluate, Assess Performance and Conformance*) untuk mengelola sistem penilaian kinerja karyawan berdasarkan Cobit 5.0.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana mengetahui *capability level* pada domain MEA di sistem penilaian kinerja karyawan YPM?
2. Bagaimana mengetahui gap pada domain MEA di sistem penilaian kinerja karyawan YPM?
3. Bagaimana rekomendasi atau strategi perbaikan MEA yg tepat terkait sistem penilaian kinerja karaywan YPM?

## **1.4 Ruang Lingkup Penelitian**

Memperhatikan sumber daya informasi pada Yayasan Pancaran Maitri terdiri dari sumber data, sistem aplikasi penilaian, dan sumber daya manusia. Dalam tugas akhir ini ruang lingkup yang akan diteliti hanya pada mengukur sejauh mana efektivitas, efisiensi, dan kapabilitas teknologi informasi di Yayasan Pancaran Maitri dengan menggunakan Cobit 5.0 domain MEA01 (*Monitor, Evaluate, Assess Performance and Conformance*).

## 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil dari pelaporan hasil penilaian kinerja dari karyawan dan kepala dapat menggambarkan penilaian hasil kerja karyawan, kesesuaian dengan aturan dan peraturan perusahaan yang berlaku, dan kebutuhan dari perusahaan terpenuhi.
2. Mengaudit keamanan informasi pada tata kelola teknologi dengan menggunakan framework COBIT 5 pada domain MEA01 (*Monitor, Evaluate, Assess Performance and Conformance*).
3. Menelaah aktifitas sistem penilaian kinerja karyawan di Yayasan Pancaran Maitri, yang kesesuaiannya dapat diukur dengan menggunakan Cobit 5.0 domain MEA (*Monitor, Evaluate, Assess*)

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis pada tugas akhir ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1. Manfaat teoritis

Diharapkan bahwa hasil penelitian penilaian kinerja dari karyawan dan kepala dapat menggambarkan penilaian hasil kerja karyawan, kesesuaian dengan aturan dan peraturan perusahaan yang berlaku, dan kebutuhan dari perusahaan terpenuhi.

2. Manfaat praktis
  - a. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan membantu masyarakat dalam penggunaan sistem penilaian karyawan sebagai sistem yang dapat menilai kinerja karyawan sebagai patokan untuk peningkatan salary.

b. Penulis

Penulis dapat meningkatkan dalam pemahaman dalam audit sistem penilaian karyawan dengan menggunakan COBIT 5 pada domain MEA01 (*Monitor, Evaluate, Assess Performance and Conformance*) dalam Yayasan Pancaran Maitri.

c. Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dan memberikan referensi sebagai bahan kajian ilmu kepada almamater yang berhubungan dengan audit sistem penilaian karyawan sebagai patokan dalam menilai kinerja karyawan.

d. Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bentuk tolak ukur sejauh mana aktifitas sistem penilaian kinerja karyawan di Yayasan Pancaran Maitri, yang kesesuaiannya dapat diukur dengan menggunakan Cobit 5.0 domain MEA (*Monitor, Evaluate, Assess*).