

Audit Tata Kelola Informasi Data Cuti Dan Informasi Pada *Human Resource Departement* Dengan Menggunakan COBIT 2019 Pada PT.xyz

Ilham Idfiana¹, Winarni², Wahid Aldi Nugroho³, Mufti Tri Matra⁴, Prilisyawati⁵, Irfan Saeful Bahri⁶
Teknik Informatika S-2, Program Pascasarjana, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten
e-mail: ¹ilham.idfiana12@gmail.com, ²dosen02874@unpam.ac.id, ³wahidaldi41@gmail.com,
⁴muftitrimatra@gmail.com, ⁵prilisyawati@gmail.com, ⁶irfansaeful348@gmail.com,

Abstrak—PT XYZ merupakan perusahaan teknologi yang berspesialisasi terhadap teknologi pada kendaraan, saat ini mengandalkan informasi data cuti untuk mengelola hak cuti karyawan pada *Human Resource Department* (HRD). Namun, efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan pemantauan kinerja sistem perlu dievaluasi guna memastikan keselarasan dengan tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan audit sistem informasi menggunakan kerangka kerja COBIT 2019. Berdasarkan hasil Design Toolkit, ditetapkan dua domain prioritas yaitu APO07 (Managed Human Resources) dan MEA01 (Managed Performance and Conformance Monitoring). Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dokumen SOP Cuti, serta analisis RACI Chart. Hasil penilaian tingkat kapabilitas menunjukkan bahwa pada domain APO07, organisasi mencapai nilai tertinggi yaitu Tingkat 3 dengan nilai 92% dengan gap analisis 1 level karena untuk Tingkat 4 tidak mencapai ambang batas *achieved*. Sedangkan MEA01 tertahan pada Tingkat 2 86% dengan gap analisis target nya pada tingkat 3 jadi 1 level gap tidak mencapai ambang batas *achieved*. Rekomendasi diberikan pada tiap sub-domain untuk memperbaiki tata kelola SDM dan sistem monitoring agar mencapai target kapabilitas yang diharapkan.

Kata Kunci—Audit Sistem Informasi, COBIT 2019, HRD, APO07, MEA01, Tingkat Kapabilitas.

I. PENDAHULUAN

D i era transformasi digital, data kepegawaian merupakan aset strategis bagi organisasi untuk memastikan operasional berjalan dengan efisien. PT XYZ, sebagai perusahaan yang sedang berkembang, sangat bergantung pada Sistem Informasi Cuti untuk mengelola hak dan kewajiban ribuan karyawannya[1]. Namun, dalam implementasinya, pengelolaan data pada Human Resource Department (HRD) masih menghadapi tantangan serius, seperti ketidaksinkronan data antara sistem dan kondisi riil, serta lambatnya pemantauan kinerja sistem yang berdampak pada kepuasan karyawan[2]. Intergrasi TI ini memberikan dampak kepada signifikan kepada suatu entitas dalam peningkatan efisiensi serta efektivitas terhadap keputusan berbasis data informasi[3].

PT XYZ merupakan perusahaan teknologi yang berspesialisasi dalam memberikan solusi cerdas untuk manajemen armada, operasi logistik, dan pengoptimalan rantai pasokan. Perusahaan ini memanfaatkan analitik data canggih, teknologi pelacakan waktu nyata, dan algoritma berbasis AI untuk mengubah cara bisnis mengelola armada dan rantai pasokan mereka, memastikan efisiensi optimal, pengurangan biaya, dan visibilitas operasional[4]. Visi perusahaan ini adalah “Menjadi penyedia solusi optimalisasi operasional armada terpercaya dan dapat diandalkan dengan memberikan layanan yang prima”. Misi perusahaan ini yaitu “Menyediakan solusi sepanjang siklus hidup armada untuk mengurangi biaya, meningkatkan efisiensi, memaksimalkan produktivitas, dan meningkatkan keberlanjutan usaha. Membangun hubungan seumur hidup”.

COBIT ialah pedoman manajemen yang dicetuskan oleh ISACA. (*Information Systems Audit and Control Association*) dan ITGI (*Information Technology Governance Institute*), COBIT menyediakan protokol yang umum dan praktik untuk mengimplementasikan dengan memanfaatkan COBIT sesuai dengan tujuan TI perusahaan.[5] Perubahan yang dilakukan dalam kerangka kerja COBIT 2019 mencakup manfaat seperti struktur dinamis untuk mengelola teknologi informasi (TI) di perusahaan yang memperhitungkan teknik terbaru, inovasi teknologi, dan pedoman terbaru dalam pengelolaan data. Selain itu, kerangka kerja ini terus diperbarui dengan fokus pada topik-topik spesifik seperti keamanan, risiko, DevOps, dan usaha kecil atau menengah[6].

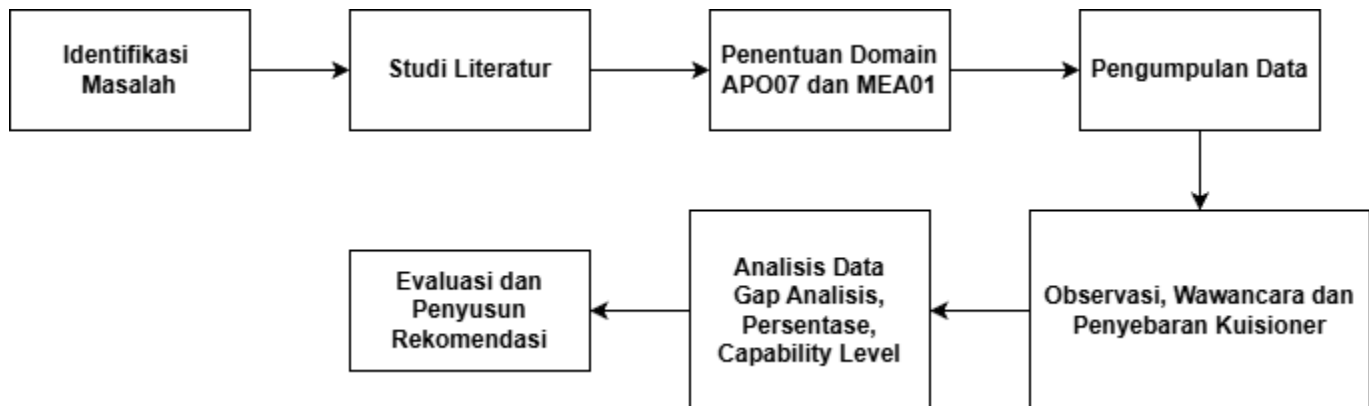
Menurut peneliti dari [7] mengatakan bahwa penerapan tata kelola TI ini dengan menggunakan kerangka Cobit 2019 dapat membantu UMKM untuk mengevaluasi dan mengelola TI yang mereka gunakan serta dapat melakukan evaluasi berbasis COBIT dapat memberikan arahan yang lebih jelas dalam menyusun kebijakan TI yang mendukung keberlangsungan bisnis.

Permasalahan pada PT XYZ mencakup aspek tata kelola SDM dalam cuti serta mengoperasikan sistem dan kurangnya mekanisme pengawasan (monitoring) yang terstruktur. Tanpa tata kelola yang baik, risiko kesalahan input data cuti atau penyalahgunaan akses informasi data pribadi menjadi sangat tinggi. Oleh karena itu, diperlukan sebuah audit sistem informasi untuk mengevaluasi sejauh mana sistem saat ini mendukung tujuan bisnis perusahaan[8].

Kerangka kerja COBIT 2019 dipilih sebagai standar audit karena sifatnya yang komprehensif dan adaptif. Melalui metode observasi dengan wawancara lalu *Design Toolkit*, penelitian ini mengidentifikasi dua domain kritikal yang harus dievaluasi, yaitu APO07 (*Managed Human Resources*) untuk melihat bagaimana SDM mengelola sistem, dan MEA01 [9] (*Managed Performance and Conformance Monitoring*) untuk memastikan kinerja sistem terpantau secara berkelanjutan [3]. Hasil audit ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi konkret guna meningkatkan Tingkat kapabilitas tata kelola SI pada PT XYZ.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan audit sistem informasi berbasis kerangka kerja COBIT 2019 untuk mengevaluasi tata kelola sistem informasi pada Human Resource Department (HRD) PT XYZ. Metodologi penelitian disusun secara sistematis, mulai dari identifikasi domain prioritas, pengumpulan data, analisis kapabilitas, hingga penyusunan rekomendasi perbaikan. Analisis kebutuhan dilakukan untuk memahami kondisi eksisting sistem informasi cuti dan kebutuhan organisasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia serta pemantauan kinerja sistem. Tahap penelitian mencakup:



Gambar 1 Tahapan Penelitian

Metode Pengumpulan Data dilakukan melalui tiga cara, yaitu wawancara dengan Kepala HRD dan staf terkait untuk memahami alur proses, kendala, dan harapan pengguna, observasi dokumen, termasuk SOP Cuti, kebijakan SDM, dan laporan kinerja sistem, Analisis RACI Chart untuk menetapkan tanggung jawab (*Responsible, Accountable, Consulted, Informed*) dalam proses pengelolaan cuti. Hasilnya pada perusahaan PT XYZ ini

1. CEO/Manajemen Puncak berperan sebagai *Accountable (A)*, yaitu pihak yang bertanggung jawab secara akhir terhadap kebijakan pengelolaan SDM dan sistem informasi
2. Kepala HRD berperan sebagai *Responsible (R)* dalam pelaksanaan dan pengawasan proses pengelolaan cuti
3. Staf HRD bertindak sebagai *Responsible (R)* pada aktivitas operasional, seperti input data cuti, verifikasi, dan administrasi
4. IT berperan sebagai *Consulted (C)* dalam aspek teknis sistem, pemeliharaan aplikasi, serta penanganan gangguan
5. Karyawan/User dikategorikan sebagai *Informed (I)*, yaitu pihak yang menerima informasi terkait status dan kebijakan cuti

Melakukan kajian literatur dengan mencari sumber yang relevan dan dilakukan Identifikasi Domain Prioritas berdasarkan COBIT 2019 Design Toolkit, dilakukan pemetaan tujuan bisnis perusahaan dan tujuan tata kelola TI. Hasil analisis menunjukkan bahwa domain APO07 (*Managed Human Resources*) dan MEA01 (*Managed Performance and Conformance Monitoring*) merupakan domain yang paling relevan dengan permasalahan HRD PT XYZ, yaitu, Ketidaksinkronan data cuti dan keterlambatan pemrosesan, Kurangnya mekanisme monitoring kinerja sistem yang terstruktur, Ketergantungan pada individu tertentu dalam proses pengelolaan cuti.

Penelitian ini dirancang sebagai studi kasus eksploratif dengan pendekatan kualitatif-kuantitatif. Tahapan penelitian meliputi:

1. Tahap Persiapan:
 - a. Penetapan domain COBIT 2019 (APO07 dan MEA01).
 - b. Penyusunan instrumen wawancara dan checklist observasi.
2. Tahap Pengumpulan Data:

- a. Wawancara mendalam dengan narasumber.
 - b. Review dokumen dan sistem informasi cuti.
 - c. Pengisian lembar penilaian kapabilitas berdasarkan aktivitas COBIT.
3. Tahap Analisis:
- a. Penilaian tingkat kapabilitas (*capability Tingkat*) menggunakan *Process Capability Model* COBIT 2019.
 - b. Analisis kesenjangan (*gap analysis*) antar kondisi *as-is* dan *to-be*.
 - c. Penyusunan rekomendasi perbaikan berbasis aktivitas.

Terdapat kriteria atau tingkat kapabilitas diukur dengan skala 0–5 berdasarkan kriteria N-P-L-F diantaranya

- 1) N (Not Achieved): 0–15%
- 2) P (Partially Achieved): 15–50%
- 3) L (Largely Achieved): 50–85%
- 4) F (Fully Achieved): 85–100%

Persentase Pencapaian (%) = (Jumlah skor aktual / Skor maksimum) × 100%

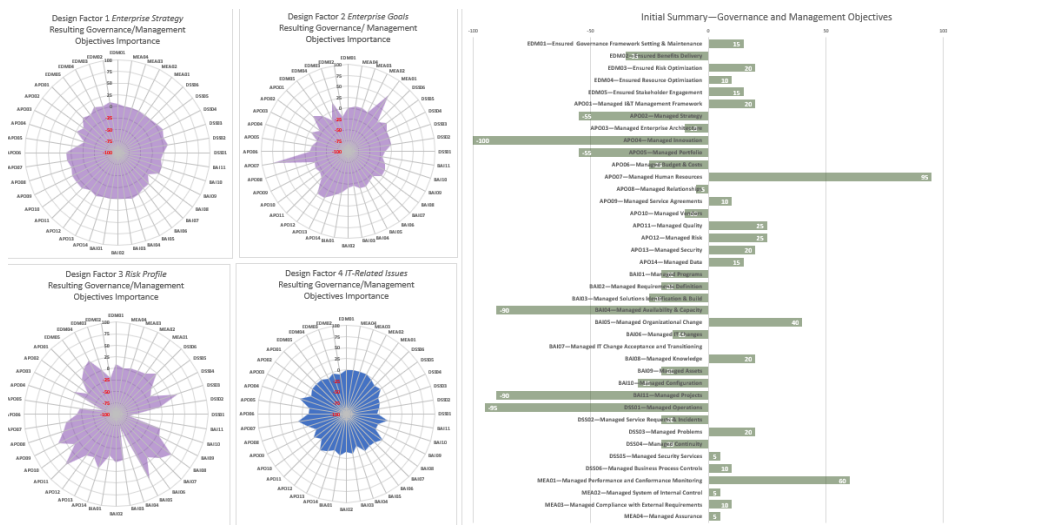
Sumber : [3]

Setiap aktivitas atau proses dalam COBIT 2019 dinilai menggunakan skala tersebut untuk mengetahui letak proses dalam model kapabilitas. Penilaian ini membantu organisasi memahami kekuatan dan kelemahan dari praktik tata kelola yang sedang dijalankan. Analisis Kesenjangan (Gap Analysis) kesenjangan diidentifikasi dengan membandingkan kondisi saat ini (*as-is*) dengan target yang diharapkan (*to-be*) berdasarkan Tingkat kapabilitas COBIT 2019. Analisis difokuskan pada aktivitas yang belum mencapai nilai *Fully Achieved*, faktor penghambat (misalnya: kurangnya dokumentasi, tidak ada prosedur formal), dampak kesenjangan terhadap kinerja HRD. Serta analisis RACI Chart dilakukan untuk memetakan peran dan tanggung jawab pemangku kepentingan dalam pengelolaan Sistem Informasi Cuti di Human Resource Department (HRD) PT XYZ. Penyusunan RACI Chart mengacu pada struktur organisasi perusahaan yang lazim digunakan dalam standar tata kelola perusahaan, yaitu melibatkan Tingkat strategis (CEO/Manajemen Puncak), Tingkat manajerial (Kepala HRD), Tingkat operasional (Staf HRD), dan pendukung teknis (IT).

Evaluasi Model dan Memberikan Rekomendasi evaluasi dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kapabilitas dengan standar industri dan studi literatur terkait. Metrik evaluasi meliputi, konsistensi hasil wawancara dan observasi, validasi temuan dengan narasumber, kesesuaian rekomendasi dengan prinsip perbaikan berkelanjutan. Serta hasil tersebut akan diberikan rekomendasi dari setiap point pada domain APO07 dan MEA01 agar dijadikan perbaikan terhadap perusahaan PT XYZ.

III. HASIL DAN DISKUSI

Penetapan domain prioritas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan COBIT 2019 Design Toolkit dengan mempertimbangkan karakteristik organisasi, tujuan bisnis, serta permasalahan yang dihadapi oleh HRD PT XYZ.



Gambar 2 Design Factor

Berdasarkan hasil pemetaan Enterprise Goals (EG) dan Governance and Management Objectives (GMO), diperoleh bahwa tujuan utama organisasi adalah:

- Meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia
- Menjamin keandalan data kepegawaian
- Memastikan pemantauan kinerja sistem berjalan berkelanjutan

Hasil pemetaan GMO menunjukkan bahwa tujuan tersebut memiliki keterkaitan langsung dengan:

- APO07 (Managed Human Resources), yang berfokus pada kompetensi, peran, dan pengelolaan SDM dalam mendukung sistem informasi.
- MEA01 (Managed Performance and Conformance Monitoring), yang menekankan pada pengukuran, pemantauan, dan evaluasi kinerja sistem secara konsisten.

Lalu hasil kalkulasi dari kuisioner

Hasil kuisioner di PT XYZ yang dijadikan gap analisis sebagai berikut

Domain	Deskripsi Domain	Achievement (As-Is)	Target (To-Be)	Gap	Interpretasi
APO07	Managed Human Resources	Tingkat 3 (Established Process)	Tingkat 4 (Predictable Process)	1	Proses pengelolaan SDM telah terdefinisi dan dijalankan secara konsisten, namun belum memiliki mekanisme pengukuran kinerja dan evaluasi berkala yang terstandarisasi
MEA01	Managed Performance and Conformance Monitoring	Tingkat 2 (Managed Process)	Tingkat 3 (Established Process)	1	Aktivitas monitoring kinerja sistem telah dilakukan, namun belum terdokumentasi secara formal dan belum diterapkan secara konsisten di seluruh proses

Tabel 1 Gap Analisis APO07 & MEA01

Berdasarkan hasil penilaian kapabilitas, domain APO07 mencapai tingkat 3 ketika target organisasi adalah tingkat 4. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengelolaan sumber daya manusia terkait sistem informasi cuti telah ditulis dan diterapkan dengan konsisten. Namun, organisasi tidak memiliki metode untuk secara rutin mengevaluasi kinerja SDM berdasarkan indikator kuantitatif. Proses tersebut merupakan pembatas pada organisasi mencapai proses yang dapat diprediksi dan dikendalikan. Dan juga berdasarkan hasil kuisioner kepada pihak PT XYZ yang mengacu pada setiap aktivitas di APO07 hasil skor pada level tertinggi pada level 3 dengan skor 92%, Hal ini menandakan bahwa PT XYZ telah memiliki proses pengelolaan SDM yang terdokumentasi dan dijalankan secara konsisten, Namun, pencapaian di tingkat 4 tidak memenuhi atau *Fully Achieved* sehingga

proses belum bisa dikatakan telah terealisasi sepenuhnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun aktivitas sudah berjalan, sistem evaluasi dan peningkatan terus-menerus masih belum cukup baik.

Dalam MEA01, pencapaian saat ini mencapainya tingkat 2, tetapi tingkat 3 tidak memenuhi *Fully Achieved* jadi 1 gap analisis target. Seperti hasil pemeriksaan kuisioner, pembuktian sistem cuti sudah dilakukan, tetapi adalah pasif dan tanpa dukungan secara resmi dan berbagai dokumen terstandarisasi. Kualitas pembuktian luaran standard 3 memerlukan kegiatan yang terhubung secara rutin ke laporan tertulis, serta evaluasi kinerja belum berbasis data yang terintegrasi ke sistem.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa PT XYZ sudah dalam kondisi yang cukup baik, tetapi belum mencapai tingkat tata kelola yang bisa diprediksi dan diukur. Ini menunjukkan bahwa tata kelola TI tidak hanya bergantung pada adanya prosedur, tetapi juga pada konsistensi evaluasi serta perbaikan terus-menerus, seperti yang dijelaskan oleh [8] dalam konteks sistem cuti berbasis TI. Pemilihan APO07 dan MEA01 [3][9] didukung oleh design factor lain, seperti tingkat risiko operasional yang tinggi pada kesalahan data cuti serta tingkat ketergantungan organisasi terhadap sistem informasi HR. Dengan demikian, kedua domain tersebut dianggap paling relevan untuk mengevaluasi dan meningkatkan tata kelola Sistem Informasi Cuti di PT XYZ

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil audit sistem informasi cuti pada HRD PT XYZ dengan menggunakan kerangka kerja **COBIT 2019**, dapat disimpulkan:

1. Tingkat kapabilitas APO07 mencapai Tingkat 3 (92%), namun tertahan di Tingkat 3 karena capaian Tingkat 4 tidak memenuhi *Fully Achieved*. Organisasi telah memiliki proses pengelolaan SDM yang terstruktur, namun belum memiliki mekanisme rutin untuk peninjauan kompetensi dan rencana sukses dengan gap analisis pada 1 level.
2. Tingkat kapabilitas MEA01 berada pada Tingkat 2 *Fully Achieved* (86%) namun tertahan pada tingkat 2 sedangkan tingkat 3 sampai 4 tidak tercapai, hal ini menunjukkan bahwa pemantauan kinerja masih bersifat manual dan reaktif, serta belum terintegrasi dengan sistem otomatis.
3. Kesenjangan utama terletak pada:
 - a. APO07: Tidak adanya peninjauan berkala kompetensi SDM dan rencana suksesi.
 - b. MEA01: Kurangnya sistem pemantauan otomatis dan analisis akar masalah yang sistematis.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan perbaikan berikut:

Untuk Domain APO07:

1. APO07-03 Tingkat 4:
 - a. Lakukan peninjauan kompetensi SDM TI setiap 6 bulan menggunakan matriks keterampilan (*skills matrix*).
 - b. Buat rencana suksesi untuk posisi kunci TI dan uji kesiapannya secara berkala.
2. APO07-02 Tingkat 3:
 - a. Dokumentasikan proses backup dan rotasi pekerjaan untuk mengurangi ketergantungan pada individu.
3. APO07-04 Tingkat 3:
 - a. Integrasikan KPI individu dengan tujuan perusahaan menggunakan metode SMART.

Untuk Domain MEA01:

1. MEA01-03 Tingkat 2:
 - a. Implementasikan tools monitoring otomatis (misalnya dashboard real-time) untuk mengumpulkan data kinerja sistem cuti.
2. MEA01-04 Tingkat 3:
 - a. Distribusikan laporan kinerja ke semua pemangku kepentingan secara rutin melalui platform terpusat.
3. MEA01-04 Tingkat 4:
 - a. Lakukan benchmarking dengan perusahaan sejenis untuk menetapkan target kinerja yang kompetitif.

Saran untuk Penelitian Lanjutan:

1. Lakukan audit lanjutan setelah rekomendasi diimplementasikan (6–12 bulan) untuk mengukur peningkatan kapabilitas.
2. Kaji domain COBIT lain seperti APO08 (Managed Relationships) untuk mengevaluasi kolaborasi HRD dengan unit bisnis lainnya.
3. Integrasikan kerangka ITIL untuk memperkuat aspek manajemen layanan TI dalam sistem informasi cuti.

Dengan implementasi rekomendasi di atas, PT XYZ diharapkan dapat meningkatkan kapabilitas tata kelola sistem informasi cuti, mendukung efisiensi operasional HRD, dan mencapai keselarasan yang lebih baik antara TI dengan tujuan bisnis perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH (JIKA ADA)

Tuliskan ucapan terima kasih dengan bahasa baku, misalnya, Penulis A.F. mengucapkan terima kasih kepada Direktorat Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang telah memberikan dukungan finansial melalui Beasiswa Bidik Misi tahun 2010-2014. Penulis juga diperkenankan menyampaikan ucapan terima kasih kepada sponsor penyedia dana penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. Pujiastuti, I. B. Mahardika, F. T. Informasi, P. Studi, S. Informasi, and U. N. Mandiri, "Audit Sistem Informasi Kepegawaian (SIAP KOMPAK) Pada BKPSDM Kota Depok," *J. Ilm. Ilk. Ilmu Komput. dan Inform.*, vol. 8, no. 2, pp. 291–300, 2025.
- [2] F. Kusuma and M. , Tigor Hutapea, "the Effect of Employee Performance Using Graphic Rating Scale Method and 360 Managerial Feedback on Advertising Sales (Case Study on Dreamshop Advertising and Digital Printing Tangerang) Pengaruh Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Graphic Rating Scale," vol. 4, no. 2, pp. 1–10, 2022.
- [3] A. B. Exacta and A. Rachmadi, "Evaluasi Tata Kelola Teknologi Informasi Menggunakan Kerangka Kerja COBIT 2019 pada Proses EDM04 , APO07 , dan DSS01 (Studi Kasus : Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mojokerto)," vol. 9, no. 6, pp. 1–13, 2025.
- [4] M. Althafiani, R. B. Kotjopradyudi, and A. Perencanaan, "Perancangan Platform Perencanaan Pemesanan (Order Planning) untuk Mengoptimalkan Aliran Barang (Studi Kasus: PT. Indo Trans Teknologi (Transtrack), Bandung)," *e-Proceeding Appl. Sci.*, vol. 10, no. 6, pp. 1362–1368, 2024.
- [5] H. Syukron, M. P. P. S, A. A. Muzaffar, and M. I. Zayadi, "Jurnal Testing dan Implementasi Sistem Informasi EVALUASI DAN IMPLEMENTASI TATA KELOLA TI PADA SMA NEGERI 4 PEKANBARU MENGGUNAKAN COBIT 2019 EVALUATION AND IMPLEMENTATION OF IT GOVERNANCE AT SMA NEGERI 4 PEKANBARU USING COBIT 2019," vol. 2, no. 1, pp. 18–27, 2024.
- [6] H. Nurcahya, E. Setiawan, and B. Permana, "Information Technology Governance Audit Using COBIT Framework 2019 (Case Study : Mandiri University)," vol. 2019, pp. 8030–8038, 2019.
- [7] S. Dwi, P. Hasla, T. S. Ramadona, A. N. Bilbina, and E. Mielanda, "Evaluasi dan Implementasi Tata Kelola TI Menggunakan COBIT 2019 (Studi Kasus pada Kedai Kopi Sahabat Kecil)," vol. 2019, no. 2023, pp. 1–10, 2025.
- [8] A. Alfarisy and T. Sutabri, "Perancangan Manajemen Layanan Pengajuan Cuti Berbasis It Menggunakan Framework Cobit 5 Domain Build , Acquire And Implement (Bai) Pada Cv Profecta Perdana," vol. 1, no. 2, pp. 110–114, 2023.
- [9] V. P. Pradana, M. Lubis, L. Abdurrahman, R. A. Alqahtani, and I. F. Zamzami, "Evaluating IT Performance Management in the Faculty of Industrial Engineering at Telkom University Through COBIT 2019 Domain MEA01 in Alignment with LAM- INFOKOM Standards," *Electron. Integr. Comput. Algorithm J.*, vol. 1, no. 2, pp. 41–49, 2024, doi: 10.62123/enigma.