

Audit Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Menggunakan COBIT 4.1 pada Perusahaan Sparepart mobil PT. XYZ di Jakarta

Eva Zuraidah

Program Studi Sistem Informasi

STMIK Nusa Mandiri Jakarta

Email: eva.evz@nusamandiri.ac.id

Abstrak – PT XYZ adalah perusahaan bergerak di bidang penjualan motor *sparepart* mobil. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan, maka perlu dilakukanlah suatu kontrol dan audit terhadap sistem tersebut, agar dapat dilihat keefektifan sistem tersebut dan meminimalkan resiko serta memaksimalkan keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan mengetahui sejauh mana sistem informasi sumber daya manusia pada PT XYZ dan memberikan rekomendasi perbaikan setelah mengetahui kesenjangan antara sistem informasi sumber daya manusia saat ini dengan yang diharapkan sesuai dengan *framework* yang digunakan. *Framework* yang digunakan dalam penelitian ini adalah COBIT 4.1 pada domain PO7 dan DS7. Penelitian melakukan observasi pada PT XYZ, wawancara serta penyebaran kuesioner ke responden. Penelitian ini menggunakan Ms. Excel 2010 untuk mengolah data dan COBIT 4.1. Hasil dari penelitian sumber daya manusia pada PT XYZ menggunakan domain PO7 dan DS7. *Current maturity* level PO7 sebesar 2,77 dan DS7 2,85. Rata-rata *maturity* level berada pada level 3 yang berarti sudah terukur dan terintegrasi antar proses yang berlangsung. Dan analisa GAP antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi saat ini rata-rata sebesar 0,19.

Kata Kunci: Audit Sistem Informasi, Sumber Daya Manusia, Cobit 4.1

I. PENDAHULUAN

Kebutuhan sebuah organisasi akan sumber daya manusia terutama dibidang Teknologi Informasi sangat berperan penting karena Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama untuk menyukkseskan kegiatan operasional di perguruan tinggi dalam rangka merealisasikan visi dan misinya. Yusnanto, Utami, & Sudarmawan (2017).

Untuk mendukung berjalannya aktivitas dalam suatu perusahaan, maka diperlukan suatu aplikasi yang menunjang aktivitas tersebut. Dari sebuah aplikasi ini lah yang mendukung dan mempercepat suatu proses bisnis.

Aplikasi merupakan suatu program yang di buat untuk memudahkan para pengguna dalam sebuah proses bisnis. Aplikasi ini juga sangat berguna mempercepat suatu pemrosesan data yang sudah dimasukkan, sehingga dapat menjadi informasi bagi pengguna.

PT XYZ adalah perusahaan bergerak di bidang penjualan *sparepart* mobil. Perusahaan semakin berkembang dengan memiliki tiga cabang yakni di Jakarta, Jawa Timur, Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk menunjang sumber daya manusia (SDM) terhadap perencanaan, perekrutan, penyeleksi, pelatihan dan evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM). Sistem ini berfungsi untuk mendata permasalahan proses perencanaan, perekrutan, penyeleksian, pelatihan, dan evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan oleh perusahaan. Untuk itu sistem ini juga dibuat bertujuan memberikan kemudahan dalam memperbaiki kinerja kerja perusahaan.

Ada beberapa tahapan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas yaitu dengan cara

analisis jabatan, menetapkan dan menarik tenaga kerja, melatih, menempatkannya, memberikan kompensasi yang adil dan merata, memotivasi dan sebagainya. Hal ini bertujuan agar PT. XYZ dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Oleh karena itu sistem ini harus diaudit untuk melihat sejauh sejauhmana sistem ini dapat berjalan, mulai dari efektif yaitu semua proses yang berjalan harus sesuai dengan prosedur yang ada sehingga dapat meningkatkan kualitas sistem informasi para karyawan. Penulis melakukan penelitian audit sistem informasi sumber daya manusia pada PT XYZ dengan menggunakan metode COBIT 4.1.

Control Objectives for Information and Related Technology (COBIT) adalah seperangkat pedoman umum (best practice) untuk manajemen TI yang dibuat oleh *Information System Audit and Control Association* (ISACA), dan *IT Governance Institute* (ITGI) pada tahun 1996. Azizah, (2017).

II. KAJIAN PUSTAKA

Audit adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan (Mulyadi, 2014).

Sistem adalah kumpulan/*group* dari sub sistem/bagian/komponen apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu (Susanto, 2013).

Informasi adalah data yang telah terorganisasi dan telah memiliki kegunaan dan manfaat (Krismiaji, 2015). Menurut Wahono (dalam Azizah, 2017), audit sistem informasi merupakan proses pengumpulan dan pengevaluasian bukti untuk menentukan apakah sistem informasi telah menetapkan dan menerapkan sistem pengendalian intern yang memadai, semua aset dilindungi dengan baik dan tidak disalahgunakan serta terjaminnya integritas data, keandalan serta efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan sistem informasi berbasis komputer.

Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. Sonny dalam Andry, (2016).

COBIT terdiri dari 4 *domain* utama, yaitu: (Azizah, 2017)

1). *Planning and Organization* (PO)

Domain ini mencakup strategi dan taktik, dan perhatian atas identifikasi bagaimana TI secara maksimal dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan bisnis. Selain itu, realisasi dari visi strategis perlu direncanakan, dikomunikasikan, dan dikelola untuk berbagai perspektif yang berbeda. Terakhir, sebuah pengorganisasian yang baik serta infrastruktur teknologi harus di tempatkan di tempat yang semestinya.

2). *Acquisition and Implementation* (AI)

Untuk merealisasikan strategi TI, solusi TI perlu diidentifikasi, dikembangkan atau diperoleh, serta diimplementasikan, dan terintegrasi ke dalam proses bisnis. Selain itu, perubahan serta pemeliharaan sistem yang ada harus di cakup dalam domain ini untuk memastikan bahwa siklus hidup akan terus berlangsung untuk sistem ini.

3). *Delivery and Support* (DS)

Domain ini memberikan fokus utama pada aspek penyampaian/pengiriman dari TI. Domain ini mencakup area-area seperti pengoperasian aplikasi-aplikasi dalam sistem TI dan hasilnya, dan juga, proses dukungan yang memungkinkan pengoperasian sistem TI tersebut dengan efektif dan efisien. Proses dukungan ini termasuk isu/masalah keamanan dan juga pelatihan.

4). *Monitoring and Evaluation* (ME)

Semua proses IT perlu dinilai secara teratur sepanjang waktu untuk menjaga kualitas dan pemenuhan atas syarat pengendalian. Domain ini

menunjuk pada perlunya pengawasan manajemen atas proses pengendalian dalam organisasi serta penilaian independen yang dilakukan baik auditor internal maupun eksternal atau diperoleh dari sumber-sumber alternatif lainnya.

Model kematangan (*maturity model*) pada COBIT merupakan alat yang digunakan untuk mengukur seberapa baik proses pengelolaan TI yang berhubungan dengan kontrol internal IT yang juga berkaitan dengan tujuan bisnis organisasi. Adapun tingkat kematangan yang digunakan adalah:

1. *Non-existent* – tidak ada sama sekali proses yang terlihat. Perusahaan belum menyadari bahwa ada masalah yang harus dikaji.
2. *Initial/Ad Hoc* – Ada bukti bahwa perusahaan telah menyadari ada masalah yang ada dan harus dikaji namun belum ada standarisasi. Tetapi, ada pendekatan *ad hoc* yang cenderung diaplikasikan sesuai kasus. Pendekatan manajemen secara umum tidak terstruktur.
3. *Repeatable but Intuitive* – Proses telah dikembangkan pada tahap dimana prosedur yang mirip telah diikuti oleh bermacam-macam orang yang melaksanakan tugas ini. Tidak ada *training* atau komunikasi secara formal tentang prosedur standar dan tanggung jawabnya jatuh pada individu. Ada ketergantungan yang tinggi pada individu dan sering terjadi *error*.
4. *Defined Process* – Prosedur telah terstandarisasi dan terdokumentasi, dan komunikasi lewat *training*. Merupakan keharusan bahwa proses tersebut harus diikuti. Tetapi, sedikit deviasi yang terjadi. Prosedur tersebut tidak rumit tetapi formalisasi dari *practice* yang sekarang.
5. *Managed and measurable* – Manajemen memantau dan mengukur kesesuaian dengan prosedur dan mengambil tindakan dimana proses terlihat tidak berjalan efektif. Proses dikembangkan secara berkelanjutan dan memberikan *practice* yang baik. Otomasi dan alat bantu digunakan dalam cara yang terbatas dan terpecah-pecah.
6. *Optimised* – proses telah dirancang sampai tingkat pelaksanaan yang baik, berdasarkan hasil dari pengembangan berkelanjutan dan maturity modelling dengan perusahaan lain. IT digunakan dalam cara terintegrasi untuk mengotomasikan alur kerja, menyediakan alat bantu untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas, membuat perusahaan mudah diadaptasi.

Audit sistem informasi sumber daya manusia pada *training center* di Jakarta menggunakan *framework* COBIT 4.1. Hasil penelitian bahwa nilai domain PO3 dan P07 yaitu 1.6 dan 1.9 masih jauh

harapan, PO1, P06, PO8, P10 dan DS10 yaitu 2. Proses ditingkatkan DS7 yaitu 3. Guna meningkatkan kualitas layanan dan selaras dengan tujuan bisnis perusahaan, untuk pemberian materi training dipilih Instruktur dari para profesional, praktisi dan akademisi yang memiliki sertifikasi industri dan yang memiliki pengalaman riil dalam mengembangkan project-project teknologi informasi sesuai dengan *core competence* masing-masing. Andry, (2016).

Audit sistem informasi sumber daya manusia teknologi manusia menggunakan kerangka kerja COBIT 4.1 pada Unit Pelaksana Teknis Telematika Universitas Pembangunan Nasional veteran dengan domain PO7 sebesar 2 dan *Gap* sebesar 2. Hasil dari penelitian ini manajemen telah mengatur prosedur perekrutan yang dilakukan telah efektif dalam membutuhkan sumber daya manusia dengan mengikuti kriteria yang dibutuhkan. Idhom, Irwansyah, & Alit, (2016).

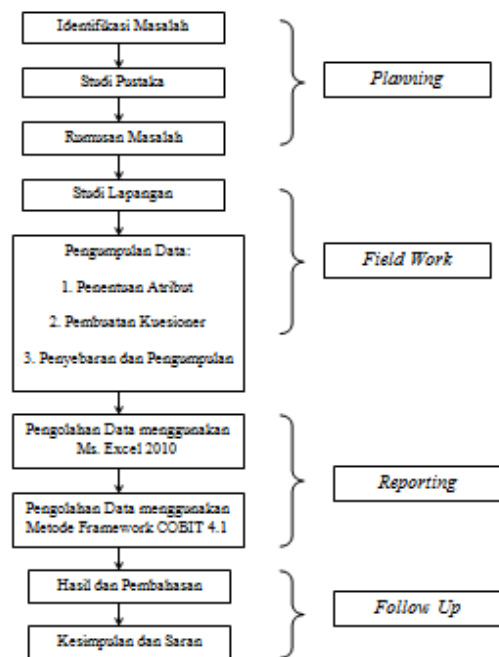
Perancangan Model Tata Kelola Teknologi Informasi Berbasis Cobit 4.1 pada Proses Mengelola Sumber Daya Manusia IT (Studi Kasus Bagian Pengelolaan Data Kab, Kendal) dengan domain PO7 sebesar 4 dan *Gap* bervariasi sebesar 4 atau 5. Hasil dari penelitian ini dapat diterapkan untuk proses TI lainnya yang dipandang sesuai dengan kebutuhan kantor, antara keterkaitan P07 dengan proses-proses lain yang telah didefinisikan antara lain mendefinisikan proses TI, organisasi dan relasi (PO4), mengelola proyek (PO10) dan mendidik dan melatih pengguna (DS7). Maka dapat dikembangkan pengelolaan terhadap proses TI terkait agar dapat memberikan dukungan yang terbaik bagi tujuan bisnis kantor. Wicaksono & Handayaningsih, (2013).

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono, (2013).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono, (2013).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi populasi tersebut. Sugiyono, (2013).

III. METODE PENELITIAN



Sumber : Hasil Penelitian (2018)

Gambar 1. Tahapan Penelitian Audit SI Sumber Daya Manusia

Keterangan skema tahapan penelitian:

1. Identifikasi Masalah
Melakukan identifikasi audit sistem informasi sumber daya manusia di PT Nusantara Surya Sakti.
2. Studi Pustaka
Melakukan studi pustaka guna memperdalam teori teori dari buku maupun jurnal terkait penelitian yang ingin diteliti.
3. Rumusan Masalah
Pengetahuan sumber daya manusia mengenai sistem tersebut (PO7), pendidikan dan pelatihan user terhadap sistem (DS7) kemudian dilakukan pemikiran yang mendalam untuk menentukan metode yang nantinya akan digunakan untuk memecahkan masalah pada sistem sumber daya manusia PT Nusantara Surya Sakti yaitu dengan menggunakan *framework* COBIT 4.1.
4. Studi Lapangan
Studi lapangan meliputi observasi langsung, wawancara, serta menyebarkan kuesioner ke PT Nusantara Surya Sakti pada pihak-pihak yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
5. Pengumpulan Data
Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner ke PT Nusantara Surya Sakti pada pihak-pihak yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

6. Pengolahan Data dengan Menggunakan Ms. Excel 2010
Mengolah data dari hasil kuesioner hingga didapatkan data untuk diolah dengan menggunakan *framework* COBIT 4.1.
7. Pengolahan Data dengan Menggunakan Metode *Framework* COBIT 4.1
Pengolahan data meliputi mengolah data menggunakan MS. Office Excel serta menggunakan metode COBIT 4.1 didapatkan *current maturity*, *expected maturity* dan *gap/selisih* dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada pihak-pihak di bagian sumber daya manusia.
8. Hasil dan Pembahasan
Hasil dan pembahasan dari penelitian untuk mendapatkan hasil audit sistem informasi sumber daya manusia dari pengolahan data menggunakan COBIT 4.1.
9. Kesimpulan dan Saran
Kesimpulan didapat dari pengolahan data serta hasil dan pembahasan menggunakan COBIT 4.1 dan saran dapat dijadikan masukan untuk kedepannya.

COBIT mempunyai model kematangan (*maturity models*) untuk mengontrol proses-proses TI dengan menggunakan metode penilaian (*scoring*) sehingga suatu organisasi dapat menilai proses-proses TI yang dimilikinya dari skala dari 0 (*Non Existent*) sampai 5 (*Optimised*).

Tabel 1. Level Kematangan *Framework* COBIT 4.1

Indek Kematangan	Level Kematangan
0 – 0.5	0 : <i>Non Existent</i> (Tidak Ada)
0.51 – 1.5	1 : <i>Initial / Ad Hoc</i> (Inisial)
1.51 – 2.5	2 : <i>Repeatable But Intuitive</i> (Pengulangan proses berdasarkan intuisi)
2.51 – 3.5	3 : <i>Defined Process</i> (Proses telah didefinisikan)
3.51 – 4.5	4 : <i>Managed and Measurable</i> (Dikelola dan terukur)
4.51 – 5	5 : <i>Optimised</i> (Optimalisasi)

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Adapun keterangan dari level kematangan seperti di bawah ini:

1. *Non-existent* – Tidak ada sama sekali proses yang terlihat. Perusahaan belum menyadari bahwa ada masalah yang harus dikaji.
2. *Initial/Ad Hoc* – Ada bukti bahwa perusahaan telah menyadari ada masalah yang ada dan harus dikaji namun belum ada standarisasi. Tetapi, ada pendekatan *ad hoc* yang cenderung diaplikasikan sesuai kasus.

Pendekatan manajemen secara umum tidak terstruktur.

3. *Repeatable but Intuitive* – Proses telah dikembangkan pada tahap dimana prosedur yang mirip telah diikuti oleh bermacam-macam orang yang melaksanakan tugas ini. Tidak ada training atau komunikasi secara formal tentang prosedur standard dan tanggung jawabnya jatuh pada individu. Ada ketergantungan yang tinggi pada individu dan sering terjadi *error*.
4. *Defined Process* – Prosedur telah terstandarisasi dan terdokumentasi, dan komunikasi lewat *training*. Merupakan keharusan bahwa proses tersebut harus diikuti. Tetapi, sedikit deviasi yang terjadi. Prosedur tersebut tidak rumit tetapi formalisasi dari *practice* yang sekarang
5. *Managed and measurable* – Manajemen memantau dan mengukur kesesuaian dengan prosedur dan mengambil tindakan dimana proses terlihat tidak berjalan efektif. Proses dikembangkan secara berkelanjutan dan memberikan *practice* yang baik. Otomasi dan alat bantu digunakan dalam cara yang terbatas dan terpecah-pecah.
6. *Optimised* – Proses telah dirancang sampai tingkat pelaksanaan yang baik, berdasarkan hasil dari pengembangan berkelanjutan dan *maturity modelling* dengan perusahaan lain. IT digunakan dalam cara terintegrasi untuk mengotomasi alur kerja, menyediakan alat bantu untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas, membuat perusahaan mudah diadaptasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Dalam bagian ini membahas hasil analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh, ditinjau secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis data mencakup tentang penerapan dan pengukuran kinerja tingkat kematangan terhadap sistem informasi sumber daya manusia pada PT XYZ. Data yang didapat dari hasil kuisisioner diolah sesuai metode/ *framework* COBIT 4.1, dimulai penyebaran kuisisioner untuk mengetahui tingkat kematangan saat ini dan melakukan wawancara untuk mengetahui tingkat kematangan yang diharapkan kedepan sehingga akan diketahui *gap/selisih* diantara tingkat kematangan saat ini dengan tingkat kematangan yang diharapkan. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut akan diidentifikasi berdasarkan PO7 dan DS7. *Framework* COBIT 4.1 dapat memberikan perbaikan sistem di perusahaan PT. XYZ.

Tabel 2. Domain Pengukuran

Domain	Sub-Domain	Description
PO	PO7	Manage IT Human Resources
DS	DS7	Educate Train User

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Penentuan tingkat kematangan (*maturity level*) akan dilakukan pada tiap proses teknologi informasi dan dilakukan terhadap semua level, mulai dari level 0 (nol) atau *non-existence*, hingga level 5 (lima) atau *optimised*, melalui kuisioner dan wawancara langsung perihal pelaksanaan proses sistem informasi dengan divisi sistem informasi di PT. XYZ yang dijelaskan setiap proses dan level menurut COBIT 4.1, dengan membandingkan yang ada di perusahaan untuk kemudian diambil kesimpulannya

Perhitungan Tingkat Kematangan (*Maturity Level*)

1. PO7. Manage IT Human Resources

Hasil Perhitungan dari domain PO7 adalah seperti ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Audit SI Sumber Daya Manusia PO7

Domain	Sub Domain	Description	Current Maturity
PO 07	PO 07.01	Personnel Recruitment and Retention	2,87
	PO 07.02	Personnel Competencies	3,20
	PO 07.03	Staffing of Roles	2,77
	PO 07.04	Personnel Training	3,00
	PO 07.05	Dependence Upon Individuals	2,33
	PO 07.06	Personnel Clearance Procedures	2,93
	PO 07.07	Employee Job Performance Evaluation	2,67
	PO 07.08	Job Change and Termination	2,62

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

2. DS7. Educate Train User

Hasil Perhitungan dari domain DS7 adalah seperti ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Audit SI Sumber Daya Manusia DS7

Domain	Sub Domain	Description	Current Maturity
DS 07	DS 07.1	Identification of Education and Training Needs	2,70
	DS 07.2	Delivery of Training and Education	3,27
	DS 07.3	Evaluation of Training Received	3,07

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Rangkuman Tingkat Kematangan (*Maturity Level*)

Rata-rata hasil perhitungan dari domain dijelaskan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 5. Rata-Rata *Maturity Level*

Domain	Description	Current Maturity	Keterangan
PO7	Manage IT human resources.	2,77	3 – Defined Process
DS7	Educate Train User	2,85	3 – Defined Process
Rata-Rata		2,81	3 – Defined Process

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Hasil perhitungan rata rata maturity level PO7 dan DS7 sebesar 2.81. didapatkan sudah sesuai apa yang diharapkan.

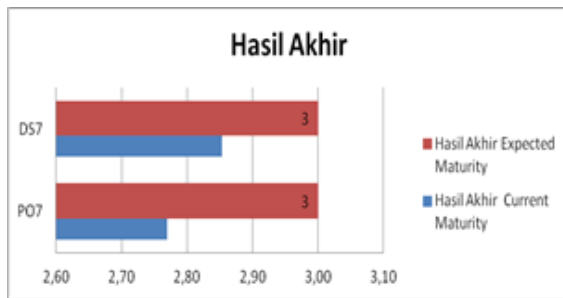
Nilai Kesenjangan Kematangan Saat Ini (*Current Maturity*)

Tabel 6. Perbandingan *Current Maturity*, *Expected Maturity* dan *Gap/ Selisih*

Domain	MaturityLevel		
	Current Maturity	Expected Maturity	Gap/ Selisih
PO7	2,77	3	0,23
DS7	2,85	3	0,15
Rata-Rata	2,81	3	0,19

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Hasil perhitungan rata-rata *current maturity* PO7 dan DS7 sebesar 2.81, sedangkan hasil gap/selisih yang didapat dari rata-rata *expected maturity* dan *current maturity* PO7 dan DS7 sebesar 0.19.



Sumber: Hasil Penelitian (2018)

Gambar 1. Perbandingan *Current Maturity* dengan *Expected Maturity*

Temuan dan Rekomendasi

Dari hasil audit sistem informasi sumber daya manusia di PT XYZ terhadap domain PO7 dan DS7, maka didapatkan nilai temuan untuk PO7 dan DS7 sudah dapat dikatakan baik karena sesuai dengan yang diharapkan yaitu 3 *Defined Process*. Hanya saja ditemukan permasalahan di PO7.5 *Dependence Upon Individuals* mendapatkan nilai sebesar 2.33, hal ini dikarena belum dapat meminimalkan akibat dari ketergantungan pada individu karena belum ada prosedur yang tetap untuk meminimalkan akibat dari ketergantungan pada individu.

Rekomendasi untuk PO7.5 *Dependence Upon Individuals* harus ada prosedur tentang pelatihan agar tiap individu dapat mengatasi masalah sendiri, pelatihan harus lebih terarah sesuai dengan apa yang dibutuhkan di setiap bagian.

Kesimpulan Mengenai Temuan dan Rekomendasi Per Domain

Kesimpulan dari temuan dan rekomendasi pada PT XYZ permasalahan ditemukan pada PO7.5 *Dependence Upon Individuals* mendapatkan nilai sebesar 2.33, hal ini dikarena belum dapat meminimalkan akibat dari ketergantungan pada individu karena belum ada prosedur yang tetap untuk meminimalkan akibat dari ketergantungan pada individu. Rekomendasi untuk PO7.5 *Dependence Upon Individuals* harus ada prosedur tentang pelatihan agar tiap individu dapat mengatasi masalah sendiri, pelatihan harus lebih terarah sesuai dengan apa yang dibutuhkan di setiap bagian.

Rekomendasi untuk DS7 *Educate Train User* harus diberikan pelatihan secara periodik agar dapat diterapkan secara memuaskan untuk hasil kerja.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata domain PO7 yaitu 2,77. Sedangkan DS7 mendapatkan nilai 2,85. Sehingga rata-rata PO7 dan DS7 sebesar 2,81 pada level 3.
2. Analisis *Gap* antara rata-rata level saat ini sebesar 0,19.

Saran

1. Kegiatan evaluasi audit sistem informasi dilakukan oleh tiap unit dalam organisasi yaitu internal audit yang dapat dilakukan secara periodik.
2. Memberikan pelatihan COBIT 4.1 bagi karyawan berguna meningkatkan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Andry, J. F. (2016). Audit Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Training Center Di Jakarta Menggunakan Framework COBIT 4.1. *ILMIAH FIFO, Volume VII*(May 2016), 42–51. <https://doi.org/10.22441/fifo.v8i1.1299>
- Idom, Irwansyah Alit, Ronggo (2016). Analisis Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi Menggunakan Kerangka Kerja COBIT 4.1 (Studi Kasus : Unit Pelaksana Teknis Telematika Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran ” Jawa Timur). *KINETIK, Volume 1*, 101-106.
- Krismiaji. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi* (Edisi Keempat). Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mulyadi. (2014). *Auditing* (Edisi 6). Bandung: Salemba Empat.
- N, Azizah (2017). Audit Sistem Informasi Menggunakan Framework Cobit 4.1 Pada E-Learning Unisnu Jepara. *Simetris, Volume 1*, 377-382.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian* (Edisi 9). Bogor: Ghalia Indonesia.
- R. Wicaksono, S. Handayaningsih (2013). Perancangan Model Tata Kelola Teknologi Informasi Berbasis Cobit 4.1 pada Proses Mengelola Sumber Daya Manusia IT (Studi Kasus Bagian Pengelolaan Data Kab , Kendal). *Sarjana Teknik Informatika, Volume 1*, 487-495.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi - Struktur Pengendalian Resiko-Pengembangan* (Edisi Pertama). Bandung: Lingga Jaya.
- Yusnanto, T., Utami, E., & Sudarmawan (2017). IT Masterplan Kecukupan Organisasi dan Tinggi (Studi Kasus : STMIK Bina Patria Magelang). *Dinamika Informatika, Volume 6*, 1-15.