JIFOTECH (JOURNAL OF INFORMATION TECHNOLOGY)
Vol. 1, No. 1, Maret 2021

EVALUASI KINERJA INTERNAL PT.KIMIA FARMA UNTUK MENJAGA KETERAMPILAN DAN MOTIVASI SUMBER DAYA MANUSIA

Dwiki Cahyo Yudiantoro[1], Prof. Dr. Bambang Soedijono WA.[2], Ferry Wahyu Wibowo,S.Si., M.Cs.[3]
Magister Teknik Informatika, Universitas AMIKOM Yogyakarta
dwiki.1121@students.amikom.ac.id, bambang.s@amikom.ac.id, ferry.w@amikom.ac.id.

Abstract— **In the modern era, an internal control system cannot be separated from the development of information technology. When a company's business grows and the need for information increases, usually the company will improve its information technology system and technology is one of the top priorities in internal control in an organization or company. The development of information technology is currently very fast and provides positive benefits for the company. The role of information technology is needed for company progress in the process of business development and obtaining information that is fast, accurate, and reliable. To find out the alignment of information technology and maintain employee performance motivation and the role of technology itself, an audit of a company or organization is necessary. This is done in order to get good decision results based on the results of the audit within the organization or company. The research object that the authors take here is PT. Kimia Farma in 2019 using the COBIT 4.1 Framework and with the data collection method using interviews and questionnaires distributed to related parties. The results of this study were to determine maintaining the value of skills and motivation of human resources at PT. Kimia Farma and it is hoped that the quality and human resources will continue to be maintained and improve.**

Keyword – **Information Technology, Audit, Cobit 4.1, Internal Control**

Intisari— **Pada era modern, suatu sistem pengendalian internal tidak lepas dari perkembangan teknologi informasi. Ketika suatu bisnis perusahaan berkembang dan kebutuhan akan informasi meningkat, biasanya perusahaan akan meningkatkan sistem teknologi informasinya dan teknologi merupakan salah satu prioritas utama dalam pengendalian internal pada suatu organisasi atau perusahaan. Perkembangan teknologi informasi saat ini sangatlah cepat dan memberikan manfaat yang positif bagi perusahaan. Peranan teknologi informasi dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan dalam proses pengembangan bisnis dan perolehan informasi yang cepat, akurat, dan dapat dipercaya. Untuk mengetahui keselarasan teknologi informasi dan menjaga motivasi kinerja karyawannya serta peran teknologi itu sendiri, dilperlukannya audit pada suatu perusahaan atau organisasi terebut. Hal ini dilakukan agar mendapatkan hasil keputusan yang baik berdasarkan hasil audit dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Objek penelitian yang penulis ambil disini adalah PT. Kimia Farma pada tahun 2019 dengan menggunakan Framework *COBIT 4.1* dan dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara serta kuisioner yang dibagikan kepada pihak yang terkait. Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui menjaga nilai keterampilan dan motivasi sumber daya manusia pada PT. Kimia Farma serta diharapkan agar kualitas dan sumber daya manusia akan terus terjaga dan semakin membaik.**

Kata Kunci— ***Teknologi Informasi, Audit, COBIT 4.1, Pengendalian Internal***

I. PENDAHULUAN

PT Kimia Farma Tbk adalah perusahaan industri farmasi pertama di Indonesia yang didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda tahun 1817. Nama perusahaan ini pada awalnya adalah NV Chemicalien Handle Rathkamp & Co. Berdasarkan kebijaksanaan nasionalisasi atas eks perusahaan Belanda di masa awal kemerdekaan, pada tahun 1958, Pemerintah Republik Indonesia melakukan peleburan sejumlah perusahaan farmasi menjadi PNF (Perusahaan Negara Farmasi) Bhinneka Kimia Farma. Kemudian pada tanggal 16 Agustus 1971, bentuk badan hukum PNF diubah menjadi Perseroan Terbatas, sehingga nama perusahaan berubah menjadi PT Kimia Farma (Persero).

Saat ini PT.Kimia Farma Tbk sedang melakukan uji coba dalam mengembangkan software kasir sekaligus penyimpanan data untuk menyimpan data stok obat dan segala informasi tentang obat yang ada di setiap gerai unit Kimia Farma termasuk gerai yang berada di Jalan Kaliurang KM 6. Untuk mengetahui keselarasan teknologi informasi dan menjaga motivasi kinerja karyawannya serta peran teknologi itu sendiri, dilperlukannya audit. Hal ini dilakukan agar mendapatkan hasil keputusan yang baik berdasarkan hasil audit dalam perusahaan tersebut.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teknologi informasi tidak sebatas pada teknologi computer yang akan digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, namun juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirim informasi tersebut.[1] Teknologi adalah salah satu prioritas utama pada pengendalian internal di suatu perusahaan. Pengelolaan TeknoIogi informasi yang baik dapat menjamin kualitas layanan yang baik bagi perusahaan itu sendiri.[2] Disamping itu, dengan keterandalan sistem informasi yang ada pada perusahaanya diharapkan berbagai keputusan bisnis dapat didasarkan atas informasi yang ada. [4]

Tata kelola (Governance) adalah turunan dari kata "government", yang berarti membuat suatu kebijakan (policies) yang selaras dengan keinginan masyarakat. Sedangkan Penggunaan pengertian "governance" terhadap Teknologi Informasi (IT Governance) yaitu adalah, penerapan kebijakan TI di dalam suatu organisasi agar pemakaian TI (termasuk pengadaan dan pelayanannya) diarahkan sesuai dengan tujuan yang di inginkan oleh organisasi tersebut.[5]

Audit Teknologi informasi adalah salah satu dari bentuk audit operasional yang ada, namun untuk sekarang audit teknologi informasi menjadi dikenal menjadi sesuatu yang tujuan utamanya adalah lebih untuk meningkatkan tata kelola IT tersebut sebagai suatu audit operasional terhadap manajemen sumber daya informasi, yaitu efektivitas, efisiensi, dan ekonomis tidaknya unit fungsional sistem informasi pada suatu organisasi.[3] Audit merupakan suatu proses untuk

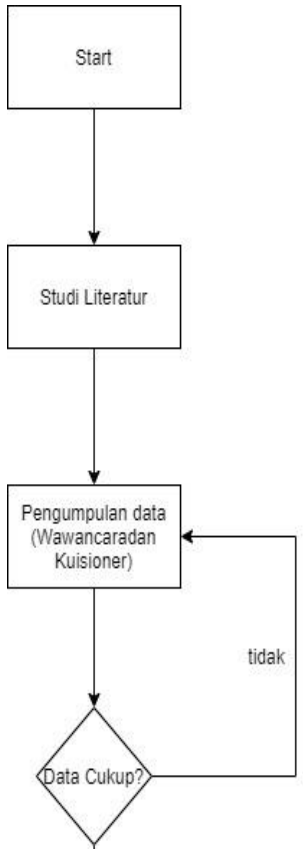
memperoleh dan menilai bukti-bukti secara objektif, yang berkaitan dengan tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian dengan kriteria yang telah diterapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. [6] COBIT adalah sekumpulan dokumentasi *best practice* untuk IT governance yang dapat membantu auditor, pengguna (*user*) dan manajemen, untuk menjebatani gap anatara resiko bisnis, kebutuhan control dan masalah-masalah teknis TI. [7]

Audit dapat dilakukan dengan menggunakan dengan beberapa framework yang ada, yaitu adalah COBIT, ISO 17799 dan IT-IL. Pada penelitian yang dilakukan oleh Khairan Marzuki, dkk [8], peneliti menggunakan framework COBIT 4.1 (Control Objectives For Information And Realted Technology) sebagai acuan dalam mengevaluasi TI pemilihan COBIT ini dilihat dari cakupan yang lebih luas, detail dan terperinci terkait pengawasan dan pengelolaan Teknologi Informasidari framework-framework yang ada. Bedanya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah dari objek penelitiannya yaitu mengangkat PT. Kimia Farma.

Untuk menjaga keterampilan dan motivasi sumber daya manusianya, diperlukan Internal Kontrol. Dalam hal ini Audit akan dilakukan secara berkala dengan harapan kualitas dan sumber daya manusia akan terus terjaga dan semakin membaik..

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Alur Penelitian

Tahap pertama penulis akan melakukan studi literatur dalam penggunaan COBIT 4.1. Lalu penulis akan melakukan pengumpulan data kepada pihak Kimia Farma aitu kepada mahasiswa yang sedang melakukan tugas PKPA dari kampusnya. Dan jika data sudah cukup, penulis akan melakukan pengolahan data dan analisis data hingga didapatkannya kesimpulan yang menjadi tujuan akhir dari penelitian ini sendiri. Kesimpulan di dapat dari level kematangan tata kelola IT yang ada pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Level Kematangan Tata Kelola IT

Index Kematangan	Level Kematangan
0-0.49	0 – Non-Existent
0.50-1.49	1 – Initial /Ad Hock
1.50-2.49	2 – Repetable but intuitive
2.50-3.49	3 – Defined Process

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Membuat Kuisioner

Pembuatan *quesioner* bersumber dari dokumen COBIT 4.1 dengan berdasarkan pada *maturity* level dari masing-masing proses. Karena evaluasi ini bertujuan untuk menjaga sumber daya manusia, maka yang akan di ambil hanya poin 17 yaitu *acquire* and *maintain skilled and motivated people*.

JIFOTECH (JOURNAL OF INFORMATION TECHNOLOGY)
Vol. 1, No. 1, Maret 2021

	15	Improve and maintain operational and staff productivity.	7	8	11	13					
Learning and Growth Perspective	16	Manage product and business innovation.	5	25	28						
	17	Acquire and maintain skilled and motivated people.	9								

Gambar 2. Poin 17 pada dokumen COBIT 4.1

Pada poin 17, IT Goals yang di gunakan untuk penelitian ini adalah nomor 9 yang berisikan 2 proses yang digunakan dalah penelitian ini yaitu PO7 dan AI5.

7	Acquire and maintain integrated and standardised application systems.	PO3	AI2
8	Acquire and maintain an integrated and standardised IT infrastructure.	AI3	AI5
9	Acquire and maintain IT skills that respond to the IT strategy.	PO7	AI5
10	Ensure mutual satisfaction of third-party relationships.	DS2	
11	Ensure seamless integration of applications into business processes.	PO2	AI4

Gambar 3. Proses pada IT Goals Nomor 9

Kuisioner akan diberikan kepada 2 orang mahasiswi yaitu:

a. Fenni Ervianingsih, S.Farm sebagai ahasiswi PKPA dan pengguna sistem tahun 2019
b. Harisatul Janna, S. Farm, sebagai mahasiswi PKPA dan pengguna sistem tahun 2019

Dan didapatkan hasil kuisioner sebagai berikut:

a.Fenni Ervianingsih, S. Farm
Pada Proses AI 5 yaitu:

AI5 Level 0

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Tidak ada proses pengadaan sumber daya TI yang ditetapkan.	Y				0
2	Organisasi tidak mengakui perlunya kebijakan dan prosedur pengadaan yang jelas untuk memastikan bahwa semua sumber daya TI tersedia secara tepat waktu dan hemat biaya.	Y				0
		Total				0

AI5 Level 1

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Organisasi mengakui perlunya mendokumentasikan kebijakan dan prosedur yang menghubungkan akuisisi TI dengan keseluruhan proses pengadaan organisasi bisnis.				Y	1
2	Kontrak untuk akuisisi sumber daya TI dikembangkan dan dikelola oleh manajer proyek dan individu lain yang melaksanakan penilaian profesional mereka alih-alih sebagai akibat dari prosedur dan kebijakan formal.				Y	1
3	Hanya ada hubungan ad hoc antara akuisisi perusahaan dan proses manajemen kontrak dan TI.			Y		0,66
4	Kontrak untuk akuisisi dikelola pada akhir proyek daripada secara berkelanjutan.		Y			0,33
		Total				2,99

AI5 Level 2

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Ada kesadaran organisasi tentang perlunya memiliki kebijakan dan prosedur dasar untuk akuisisi TI.				Y	1
2	Kebijakan dan prosedur sebagian terintegrasi dengan keseluruhan proses pengadaan organisasi bisnis.			Y		0,66
3	Proses pengadaan sebagian besar digunakan untuk proyek-proyek besar dan sangat terlihat.				Y	1
4	Tanggung jawab dan akuntabilitas untuk pengadaan TI dan manajemen kontrak ditentukan oleh pengalaman manajer kontrak individu.				Y	1
5	Pentingnya manajemen pemasok dan manajemen hubungan diakui namun ditangani berdasarkan inisiatif individu.			Y		0,66
6	Proses kontrak sebagian besar digunakan oleh proyek-proyek besar atau sangat terlihat.				Y	1
		Total				5,32

AI5 Level 3

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Manajemen melembagakan kebijakan dan prosedur untuk akuisisi TI.			Y		0,66
2	Kebijakan dan prosedur dipandu oleh keseluruhan proses pengadaan organisasi bisnis.			Y		0,66
3	Akuisisi TI sebagian besar terintegrasi dengan sistem pengadaan bisnis secara keseluruhan.			Y		0,66
4	Standar TI untuk akuisisi sumber daya TI sudah ada.				Y	1
5	Pemasok sumber daya TI diintegrasikan ke dalam mekanisme manajemen proyek organisasi dari perspektif manajemen kontrak.				Y	1
6	Manajemen TI mengkomunikasikan perlunya akuisisi dan manajemen kontrak yang sesuai di seluruh fungsi TI.				Y	1
		Total				4,98

AI5 Level 4

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Akuisisi TI sepenuhnya terintegrasi dengan sistem pengadaan bisnis secara keseluruhan.			Y		0,66
2	Standar TI untuk akuisisi sumber daya TI digunakan untuk semua pengadaan.				Y	1
3	Pengukuran pada kontrak dan manajemen pengadaan dianggap relevan dengan kasus bisnis untuk akuisisi TI.			Y		0,66
4	Pelaporan aktivitas akuisisi TI yang mendukung tujuan bisnis tersedia.				Y	1
5	Manajemen biasanya mengetahui pengecualian terhadap kebijakan dan prosedur untuk akuisisi TI.				Y	1
6	Manajemen hubungan yang strategis sedang berkembang.				Y	1
7	Manajemen TI mendorong penggunaan proses akuisisi dan manajemen kontrak untuk semua akuisisi dengan meninjau pengukuran kinerja.			Y		0,66
		Total				5,98

AI5 Level 5

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Manajemen melembagakan proses pengadaan sumber daya menyeluruh untuk akuisisi TI.			Y		0,66
2	Manajemen menegakkan kepatuhan dengan kebijakan dan prosedur untuk akuisisi TI.				Y	1
3	Pengukuran pada kontrak dan manajemen pengadaan diambil yang relevan dengan kasus bisnis untuk akuisisi TI.				Y	1
4	Hubungan yang baik terjalin sering waktu dengan sebagian besar pemasok dan mitra, dan kualitas hubungan diukur dan dimonitor.			Y		0,66
5	Hubungan dikelola secara strategis.				Y	1
6	Standar, kebijakan, dan prosedur TI untuk akuisisi sumber daya TI dikelola secara strategis dan merespons pengukuran proses.			Y		0,66
7	Manajemen TI mengkomunikasikan kepentingan strategis dari akuisisi yang tepat dan manajemen kontrak di seluruh fungsi TI.			Y		0,66
		Total				5,64

Gambar 4. Hasil Kuisioner Fenni Pada AI5

Selanjutnya pada proses PO7 yaitu:

PO7 Level 0

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Tidak ada kesadaran tentang pentingnya menyelaraskan manajemen sumber daya manusia TI dengan proses perencanaan teknologi untuk organisasi.	Y				0
2	Tidak ada orang atau kelompok yang secara resmi bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia TI	Y				0
		Total				0

PO7 Level 1

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Manajemen mengakui perlunya manajemen sumber daya manusia TI.				Y	1
2	Proses manajemen sumber daya manusia TI bersifat informal dan reaktif.			Y		0,66
3	Proses sumber daya manusia TI secara operasional difokuskan pada perekrutan dan pengelolaan personel TI.			Y		0,66
4	Kesadaran sedang berkembang mengenai dampak perubahan bisnis dan teknologi yang cepat dan solusi yang semakin kompleks terhadap kebutuhan keterampilan baru dan tingkat kompetensi			Y		0,66
		Total				2,98

PO7 Level 2

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Ada pendekatan taktis untuk merekrut dan mengelola personel TI, didorong oleh kebutuhan spesifik proyek, daripada oleh keseimbangan yang dipahami tentang ketersediaan staf terampil di internal dan eksternal.				Y	1
2	Pelatihan informal dilakukan untuk personel baru, yang kemudian menerima pelatihan sesuai kebutuhan.				Y	1
		Total				2

PO7 Level 3

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Ada proses yang didefinisikan dan didokumentasikan untuk mengelola sumber daya manusia TI.			Y		0,66
2	Ada rencana manajemen sumber daya manusia TI				Y	1
3	Ada pendekatan strategis untuk merekrut dan mengelola personel TI.				Y	1
4	Rencana pelatihan formal dirancang untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia IT.				Y	1
5	Program rotasi, dirancang untuk memperluas keterampilan teknis dan manajemen bisnis, didirikan.				Y	1
		Total				4,66

PO7 Level 4

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Tanggung jawab untuk pengembangan dan pemeliharaan rencana manajemen sumber daya manusia TI ditugaskan untuk kelompok individu tertentu atau dengan keahlian dan keterampilan yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara rencana tersebut.				Y	1
2	Proses pengembangan dan pengelolaan rencana manajemen sumber daya manusia TI responsif terhadap perubahan.				Y	1
3	Ada langkah-langkah terstandarisasi dalam organisasi untuk memungkinkannya mengidentifikasi penyimpangan dari rencana manajemen sumber daya manusia TI, dengan penekanan khusus pada pengelolaan pertumbuhan dan pemulihan personel TI.				Y	1
4	Kompensasi dan ulasan kinerja sedang dibuat dan dibandingkan dengan organisasi TI lainnya dan praktik baik industri.			Y		0,66
5	Manajemen sumber daya manusia TI proaktif, dengan mempertimbangkan pengembangan jalur karier.				Y	1
		Total				4,66

PO7 Level 5

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Rencana manajemen sumber daya manusia TI terus diperbarui untuk memenuhi perubahan persyaratan bisnis.				Y	1
2	Manajemen sumber daya manusia TI terintegrasi dengan perencanaan teknologi, memastikan pengembangan optimal dan penggunaan keterampilan TI yang tersedia.				Y	1
3	Manajemen sumber daya manusia TI terintegrasi dengan dan responsif terhadap arah strategis entitas.				Y	1
4	Komponen manajemen sumber daya manusia TI konsisten dengan praktik industri yang baik, seperti kompensasi, tinjauan kinerja, partisipasi dalam forum industri, transfer pengetahuan, pelatihan dan bimbingan.			Y		0,66
5	Program pelatihan dikembangkan untuk semua standar teknologi dan produk sebelum ditempatkan di organisasi.				Y	1
		Total				4,66

Gambar 5. Hasil Kuisioner Fenni Pada PO7

b.Harisatul Janna, S. Farm
Pada Proses AI 5 yaitu:

AI5 Level 0

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Tidak ada proses pengadaan sumber daya TI yang ditetapkan.	Y				0
2	Organisasi tidak mengakui perlunya kebijakan dan prosedur pengadaan yang jelas untuk memastikan bahwa semua sumber daya TI tersedia secara tepat waktu dan hemat biaya.	Y				0
		Total				0

AI5 Level 1

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Organisasi mengakui perlunya mendokumentasikan kebijakan dan prosedur yang menghubungkan akuisisi TI dengan keseluruhan proses pengadaan organisasi bisnis.				Y	1
2	Kontrak untuk akuisisi sumber daya TI dikembangkan dan dikelola oleh manajer proyek dan individu lain yang melaksanakan penilaian profesional mereka alih-alih sebagai akibat dari prosedur dan kebijakan formal.				Y	1
3	Hanya ada hubungan ad hoc antara akuisisi perusahaan dan proses manajemen kontrak dan TI.			Y		0,66
4	Kontrak untuk akuisisi dikelola pada akhir proyek daripada secara berkelanjutan.			Y		0,66
		Total				3,32

PO7 Level 2

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Ada pendekatan taktis untuk merekrut dan mengelola personel TI, didorong oleh kebutuhan spesifik proyek, daripada oleh keseimbangan yang dipahami tentang ketersediaan staf terampil di internal dan eksternal.				Y	1
2	Pelatihan informal dilakukan untuk personel baru, yang kemudian menerima pelatihan sesuai kebutuhan.				Y	1
		Total				2

PO7 Level 3

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Ada proses yang didefinisikan dan didokumentasikan untuk mengelola sumber daya manusia TI.			Y		0,66
2	Ada rencana manajemen sumber daya manusia TI				Y	1
3	Ada pendekatan strategis untuk merekrut dan mengelola personel TI.				Y	1
4	Rencana pelatihan formal dirancang untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia IT.				Y	1
5	Program rotasi, dirancang untuk memperluas keterampilan teknis dan manajemen bisnis, didirikan.				Y	1
		Total				4,66

JIFOTECH (JOURNAL OF INFORMATION TECHNOLOGY)
Vol. 1, No. 1, Maret 2021

PO7 Level 4

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Tanggung jawab untuk pengembangan dan pemeliharaan rencana manajemen sumber daya manusia TI ditugaskan untuk kelompok individu tertentu atau dengan keahlian dan keterampilan yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara rencana tersebut.				Y	1
2	Proses pengembangan dan pengelolaan rencana manajemen sumber daya manusia TI responsif terhadap perubahan.				Y	1
3	Ada langkah-langkah terstandarisasi dalam organisasi untuk memungkinkannya mengidentifikasi penyimpangan dari rencana manajemen sumber daya manusia TI, dengan penekanan khusus pada pengelolaan pertumbuhan dan pemulihan personel TI.				Y	1
4	Kompensasi dan ulasan kinerja sedang dibuat dan dibandingkan dengan organisasi TI lainnya dan praktik baik industri.			Y		0,66
5	Manajemen sumber daya manusia TI proaktif, dengan mempertimbangkan pengembangan jalur karier.				Y	1
				Total		4,66

AI5 Level 5

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Rencana manajemen sumber daya manusia TI terus diperbarui untuk memenuhi perubahan persyaratan bisnis.				Y	1
2	Manajemen sumber daya manusia TI terintegrasi dengan perencanaan teknologi, memastikan pengembangan optimal dan penggunaan keterampilan TI yang tersedia.				Y	1
3	Manajemen sumber daya manusia TI terintegrasi dengan dan responsif terhadap arah strategis entitas.				Y	1
4	Komponen manajemen sumber daya manusia TI konsisten dengan praktik industri yang baik, seperti kompensasi, tinjauan kinerja, partisipasi dalam forum industri, transfer pengetahuan, pelatihan dan bimbingan.			Y		0,66
5	Program pelatihan dikembangkan untuk semua standar teknologi dan produk sebelum ditempatkan di organisasi.				Y	1
				Total		4,66

Gambar 5. Hasil Kuisioner Harisatul Pada AI5

Selanjutnya pada proses PO7 yaitu:

PO7 Level 0

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Tidak ada kesadaran tentang pentingnya menyelaraskan manajemen sumber daya manusia TI dengan proses perencanaan teknologi untuk organisasi.	Y				0
2	Tidak ada orang atau kelompok yang secara resmi bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia TI	Y				0
				Total		0

PO7 Level 1

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Manajemen mengakui perlunya manajemen sumber daya manusia TI.				Y	1
2	Proses manajemen sumber daya manusia TI bersifat informal dan reaktif.				Y	1
3	Proses sumber daya manusia TI secara operasional difokuskan pada perekrutan dan pengelolaan personel TI.				Y	1
4	Kesadaran sedang berkembang mengenai dampak perubahan bisnis dan teknologi yang cepat dan solusi yang semakin kompleks terhadap kebutuhan keterampilan baru dan tingkat kompetensi				Y	1
				Total		4

PO7 Level 2

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Ada pendekatan taktis untuk merekrut dan mengelola personel TI, didorong oleh kebutuhan spesifik proyek, daripada oleh keseimbangan yang dipahami tentang ketersediaan staf terampil di internal dan eksternal.				Y	1
2	Pelatihan informal dilakukan untuk personel baru, yang kemudian menerima pelatihan sesuai kebutuhan.				Y	1
				Total		2

PO7 Level 3

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Ada proses yang didefinisikan dan didokumentasikan untuk mengelola sumber daya manusia TI.				Y	1
2	Ada rencana manajemen sumber daya manusia TI				Y	1
3	Ada pendekatan strategis untuk merekrut dan mengelola personel TI.				Y	1
4	Rencana pelatihan formal dirancang untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia IT.				Y	1
5	Program rotasi, dirancang untuk memperluas keterampilan teknis dan manajemen bisnis, didirikan.				Y	1
				Total		5

PO7 Level 4

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Tanggung jawab untuk pengembangan dan pemeliharaan rencana manajemen sumber daya manusia TI ditugaskan untuk kelompok individu tertentu atau dengan keahlian dan keterampilan yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara rencana tersebut.				Y	1
2	Proses pengembangan dan pengelolaan rencana manajemen sumber daya manusia TI responsif terhadap perubahan.				Y	1
3	Ada langkah-langkah terstandarisasi dalam organisasi untuk memungkinkannya mengidentifikasi penyimpangan dari rencana manajemen sumber daya manusia TI, dengan penekanan khusus pada pengelolaan pertumbuhan dan pemulihan personel TI.				Y	1
4	Kompensasi dan ulasan kinerja sedang dibuat dan dibandingkan dengan organisasi TI lainnya dan praktik baik industri.			Y		0,66
5	Manajemen sumber daya manusia TI proaktif, dengan mempertimbangkan pengembangan jalur karier.				Y	1
				Total		4,66

PO7 Level 5

No	Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
		TS	KS	S	SS	Bobot
1	Rencana manajemen sumber daya manusia TI terus diperbarui untuk memenuhi perubahan persyaratan bisnis.				Y	1
2	Manajemen sumber daya manusia TI terintegrasi dengan perencanaan teknologi, memastikan pengembangan optimal dan penggunaan keterampilan TI yang tersedia.				Y	1
3	Manajemen sumber daya manusia TI terintegrasi dengan dan responsif terhadap arah strategis entitas.				Y	1
4	Komponen manajemen sumber daya manusia TI konsisten dengan praktik industri yang baik, seperti kompensasi, tinjauan kinerja, partisipasi dalam forum industri, transfer pengetahuan, pelatihan dan bimbingan.			Y		0,66
5	Program pelatihan dikembangkan untuk semua standar teknologi dan produk sebelum ditempatkan di organisasi.			Y		0,66
				Total		4,32

Gambar 5. Hasil Kuisioner Harisatul Pada PO7

B. Perhitungan maturity level dari hasil *quesioner* yang telah didapatkan untuk menentukan kualitas kinerja internal

a. Total maturity level masing-masing proses

1. Fenni Ervianingsih, S.Farm

Tabel 3. Hasil *Maturity* Level Fenni

IT GOALS POINT 9		
No	Nama Proses	Maturity Level
1	AI5	3,0
2	PO7	3,1
Total Rata-Rata Maturity Level		3,05

2. Harisatul Janna, S. Farm

Tabel 4. Hasil *Maturity* Level Hrisatul

IT GOALS POINT 9		
No	Nama Proses	Maturity Level
1	AI5	2,9
2	PO7	2,9
Total Rata-Rata Maturity Level		2,9

Total maturity level keseluruhan setelah menghitung maturity level masing-masing narasumber, maka di dapatkan keseluruhan nilainya:

Tabel 5. Total *Maturity* Level Keseluruhan

No.	Nama	Maturity Level
1	Harisatul Jannaa, S. Farm	2,9
2	Fenni Ervianingsih, S.Farm	3,05
Total Rata-Rata Maturity Level		2,97

Didapatkan *maturity* level dari kinerja internal PT.Kimia Farma Tbk untuk mencapai dan menjaga keterampilan dan

motivasi sumber daya manusia adalah 2,97.

V. KESIMPULAN

Maturity level dari kinerja internal PT.Kimia Farma Tbk untuk mencapai dan menjaga keterampilan dan motivasi sumber daya manusia adalah 2,97, maka:

1. Kesadaran global terhadap *issue governance*,
2. Aktivitas dan indikator kinerja dari IT *Governance* masih dalam pengembangan,
3. IT processes terpilih diidentifikasi untuk perbaikan dan pengendalian proses-proses inti perusahaan dimonitor secara efektif,
4. Management telah mengidentifikasi dasar-dasar pengukuran IT governance.

Tidak ada latihan formal dan komunikasi pada standar-standar *governance*, dan tanggung jawab secara individual.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitian yang dilakukan ini penulis merasa masih banyak yang belum tercapai dengan baik dan penulisan yang sederhana, sehingga diharapkan dapat diberikan dukungan dalam bentuk revisi dari para reviewer oleh Tim Jurnal TI ISB. Terima kasih disampaikan kepada Tim Jurnal TI ISB yang telah meluangkan waktu untuk membuat template ini. Dengan lebih baik. Sekiranya jurnal ini dapat bermanfaat untuk peneliti selanjutnya.

REFERENSI

[1] E. Martin, *Managing Information Technology What Managers Need to Know*, 3 rd. New Jersey: Pearson Education International, 1999.

[2] A. F, "Implementasi Tata Kelola Teknologi Informasi Perguruan Tinggi Berdasarkan Cobit 5 Pada Laboratorium Rekayasa Perangkat Lunak," *J. Tek. Inform. Univ. Esa Unggul, pp. 1–6.*, 2013.

[3] J.F.Andry, "Audit Tata Kelola Ti Menggunakan Kerangka Kerja Cobit Pada Domain Delivery supportDan Monitorign evaluationDi Perusahaan Kreavi Informatika Solusindo," *Sentika, pp. 287–294*, 2016.

[4] K. D. Dwitama, "Pengukuruan Tata Kelola IT Koperasi Peternakan Bandung Selatan (KPBS) Dengan Menggunakan Kerangka Kerja COBIT 4.1 Berdasarkan Perspektif Layanan Kepegawaian," *Progr. Stud. Sist. Informasi, UNIKOM*, 2015.

[5] Surendro. Krisdanto, "Implementasi Tata Kelola Teknologi Informasi"," *Bandung Inform.*, 2009.

[6] R. Tresnawati, "Audit Sistem Informasi Pembayaran Tagihan Rekening Air Bulanan Dengan Menggunakan Kerangka Kerja COBIT 4.1 Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung," *Progr. Stud. Sist. Informasi, UNIKOM*, 2014.

[7] Gondodiyonto, "Kerangka Kerja COBIT," 2007.

[8] K. Marzuki, A. Setyanto, and A. Nasiri, "Audit Tata Kelola Teknologi Informasi Menggunakan Cobit 4 . 1 Domain Monitoring Evaluasi Pada Perguruan Tinggi Swasta," *Semin. Nas. Sist. Inf. dan Teknol. Inf.*, pp. 412–416, 2018.