

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Teknologi sekarang ini berkembang sangat pesat, termasuk bagian sistem informasi dan teknologi informasi (Lawu & Ali, 2022). Teknologi informasi memegang peranan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Penerapan teknologi informasi dibutuhkan perusahaan untuk membantu meningkatkan produktivitas dan layanan yang diberikan (Abdullah et al., 2024). Fokus perusahaan untuk memastikan penyelarasan yang tepat antara teknologi informasi dan proses bisnis sangat penting. Bagi suatu perusahaan keterlibatan TI dapat memberikan nilai lebih dan dukungan untuk mencapai tujuan bisnisnya (Silalahi et al., 2024).

IT Balance Scorecard merupakan framework yang merupakan pengembangan dari *Balance Scorecard* dibuat oleh Van Grembergen dan Van Bruggen pada tahun 1997, digunakan untuk mengukur kinerja teknologi informasi pada bagian teknologi informasi (Abdullah et al., 2024). Tujuannya untuk memungkinkan pengguna menyesuaikan perencanaan dan kegiatan dalam sistem informasi berdasarkan kebutuhan organisasi, memberikan tolok ukur untuk mengevaluasi kinerja sistem informasi, meningkatkan efisiensi informasi, dan mencapai hasil yang seimbang di antara para pemangku kepentingan (Herlinudinkhaji, 2021). *IT Balance Scorecard* mempunyai empat perspektif yang dapat dijadikan untuk pengukuran kinerja sumber daya manusia maupun kinerja teknologi informasi. Empat perspektif yang ada di *IT Balance Scorecard* yaitu Perspektif *Corporate contribution*, Perspektif *Customer orientation*, Perspektif *Operational excellence*, dan Perspektif *Future orientation* (Herlinudinkhaji, 2021).

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan karyawan, staf, manajer, dan tenaga kerja lainnya guna mendukung aktivitas SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan demi mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, seorang manajer perlu memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai, ditempatkan di posisi yang tepat, pada waktu yang tepat, serta memiliki kompetensi yang memadai untuk menyelesaikan tugas yang dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan (Amelia et al., 2022). Tujuan adanya manajemen SDM yaitu

untuk mengoptimalkan SDM terhadap pencapaian tujuan dan strategi sebuah organisasi. Ini mencakup berbagai aspek, dari mulai rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga retensi karyawan (Sartika, 2024).

Berdasarkan wawancara dengan Achmad Rozikin selaku Co-Founder mejakita pada tanggal 2 bulan Mei tahun 2024, mejakita dibentuk pada tahun 2016 merupakan startup yang bergerak di bidang Pendidikan. Mejakita ingin berkontribusi terhadap Pendidikan Indonesia agar lebih merata. Tujuan dari startup ini ingin menggerakkan siswa agar bisa berbagi materi kepada temannya dan tidak terpaku dengan guru. Sejak 8 tahun berdiri, mejakita tentunya mengalami masalah internal. Mejakita belum melakukan pengukuran *Key Performance Index* (KPI) yang membuat perusahaan kesulitan dalam mengevaluasi kinerja karyawan, yang mengakibatkan karyawan yang kurang disiplin, belum totalitas dalam mengerjakan tugasnya dan keterbatasan karyawan. Permasalahan tersebut mengakibatkan mejakita tidak bisa mencapai tujuan perusahaan.

Pengukuran kinerja dalam suatu perusahaan dilaksanakan untuk memahami sejauh mana dan seberapa berhasil pekerjaan yang dilakukan di lingkungan kerja, serta untuk mendorong karyawan agar memenuhi standar perilaku yang telah ditentukan. Tujuan dari pengukuran kinerja ini yaitu untuk mengevaluasi kontribusi yang diberikan oleh perusahaan terhadap keseluruhan organisasi (Vanessa & Sekti, 2024) . Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka dilakukan pengukuran kinerja karyawan.

Penelitian ini berfokus pada penilaian manajemen SDM dalam mejakita. Menggunakan IT *Balance Scorecard* untuk pengukuran manajemen SDM melalui empat perspektif. Adapun metode analisis yang digunakan yaitu analisis SWOT, matriks TOWS, pemetaan IT *Balance Scorecard*, *Critical Success Factor* (CSF), *Key Performance Index* (KPI), *Capability Maturity Model Integration* (CMMI) membantu menyelesaikan pengukuran kinerja karyawan. Menggunakan *maturity level* untuk mengukur kematangan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, perumusan masalah yang didapat yaitu tidak adanya evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan. Hal ini mengakibatkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang memengaruhi kinerja manajemen

sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Adanya permasalahan tersebut perlu dilakukan untuk pengukuran manajemen SDM PT Mejakita Edunusa Mandiri menggunakan *IT Balance Scorecard*, agar manajemen SDM mejakita dapat mengukur dan meningkatkan kesuksesan perusahaan.

1.3. Tujuan Tugas Akhir

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat yaitu tidak adanya evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan, yang mengakibatkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang memengaruhi kinerja manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka tujuan dari tugas akhir ini adalah mengukur tingkat kematangan manajemen sumber daya manusia berdasarkan instrumen IT BSC.

1.4. Manfaat Tugas Akhir

Manfaat Penelitian menjelaskan manfaat yang diperoleh jika permasalahan dapat diselesaikan melalui tugas akhir ini yaitu :

- a. Mengetahui tingkat kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan.
- b. Salah satu pendukung dalam mencapai kesuksesan visi misi perusahaan.

1.5. Batasan dan Asumsi Tugas Akhir

- a. Batasan yang ada di penelitian ini yaitu ;
 - 1) Menggunakan sampel perusahaan dari PT Mejakita Edunusa Mandiri
 - 2) Menggunakan metode IT Balance Scorecard
 - 3) Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Mejakita.
- b. Asumsi dari tugas akhir ini yaitu mejakita saat ini belum menerapkan KPI dan evaluasi yang lain. Memiliki keterbatasan dalam karyawannya.

1.6. Sistematika Laporan

Sistematika laporan menjelaskan secara singkat isi dari tugas akhir meliputi uraian masing-masing bab. Penjelasan terkait masing-masing subbab merupakan penjelasan yang dikhususkan terkait dengan tugas akhir dan bukan merupakan penjelasan umum / deskripsi umum dari masing-masing subbab.

BAB I PENDAHULUAN

Bab I dalam tugas akhir ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan tugas akhir, manfaat tugas akhir, batasan dan asumsi tugas akhir, dan yang terakhir sistematika laporan. Bab ini berisikan tentang pembahasan topik tugas akhir.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II dalam tugas akhir ini berisikan tentang literatur, pemilihan metode/kerangka kerja, dan landasan teori. Isi dari bab ini yaitu membaca beberapa jurnal yang dipakai dalam tugas akhir, beserta dengan penjelasan kerangka kerja serta landasan teori yang dipakai.

BAB III SISTEMATIKA PENYELESAIAN MASALAH

Bab III berisikan sistematika penyelesaian masalah dalam tugas akhir. Sistematika penyelesaian masalah yang dipakai yaitu digambarkan melalui diagram alir.

BAB IV PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS HASIL

Bab IV berisikan tentang pengolahan data. Data yang sudah didapat dan sesuai dengan diagram alir selanjutnya akan diolah. Pengolahan data disesuaikan dengan metode yang digunakan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V berisikan kesimpulan dari tugas akhir yang telah dibuat dan saran untuk penelitian selanjutnya.