

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan tahapan-tahapan analisis sesuai dengan kerangka kerja yang sudah dibuat sebelumnya yaitu menggunakan model Ward & Peppard dan Cobit 2019, tahapan ini dimulai dari analisis lingkungan bisnis internal, analisis lingkungan bisnis external, analisis lingkungan SI/TI internal, analisis lingkungan SI/TI eksternal, menentukan strategi SI, menentukan langkah manajemen SI/TI, menentukan strategi TI dan tahap terakhir menentukan rekomendasi portofolio aplikasi.

4.1 Pengukuran Tingkat Kematangan TI dengan Cobit 2019

Komponen proses yang akan dilakukan menggunakan kerangka COBIT 2019 yaitu dengan domain APO03 *Managed Enterprise Architecture* dengan tujuan evaluasi merepresentasikan berbagai blok bangunan yang membentuk perusahaan dan hubungan antar mereka serta prinsip-prinsip yang memandu desain dan evolusinya seiring waktu, untuk memungkinkan penyampaian tujuan operasional dan strategis secara standar, responsif, dan efisien.

4.1.1 Analisis Responden Objektif Proses APO03 - Managed Enterprise Architecture

Proses ini memiliki tujuan untuk menerapkan pendekatan manajemen yang konsisten untuk memenuhi persyaratan tata kelola perusahaan, yang mencakup tata kelola seperti proses manajemen, struktur organisasi, peran dan tanggung

jawab, kegiatan yang dapat diandalkan dan berulang, item informasi, kebijakan dan prosedur, keterampilan dan kompensasi, budaya dan perilaku, layanan, infrastruktur dan aplikasi. Untuk memudahkan penilaian maka ditentukan dahulu responden menggunakan RACI Chart. Berikut adalah gambar 4.1 RACI Chart dari objektif proses APO03

| B. Component: Organizational Structures | | | | | | | |
|--|-------------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------------|---------------------|--------------------|---|
| Key Management Practice | Chief Operating Officer | Chief Information Officer | Chief Technology Officer | Chief Digital Officer | IT Governance Board | Architecture Board | Data Management Function Head Architect |
| APO03.01 Develop the enterprise architecture vision. | | R | R | R | R | A | R |
| APO03.02 Define reference architecture. | | R | R | R | R | A | R |
| APO03.03 Select opportunities and solutions. | | R | R | R | R | A | R |
| APO03.04 Define architecture implementation. | R | R | R | R | R | A | R |
| APO03.05 Provide enterprise architecture services. | R | R | R | R | R | A | R |

Gambar 4. 1 RACI Chart APO03 (ISACA, 2019)

Pada APO03 terdapat 5 *key management practice* atau praktek aktifitas utama yang dapat dilakukan yang tersebar ke 8 bagian. Dari 8 bagian terdapat 5 bagian yang memiliki nilai “R” atau Responsible yang akan menjadi dasar untuk menentukan responden yang akan diwawancarai dan diberikan kuisisioner. Berikut table 4.1 identifikasi responden RACI Chart APO03 :

Tabel 4. 1 Raci Chart APO03

| No | RACI Chart COBIT 2019 APO03 | Struktur Organisasi BPSDM Prov. Lampung | Aktifitas Tata Kelola TI |
|----|----------------------------------|---|---|
| 1 | <i>Chief Information Officer</i> | Kasubbag Umum dan Kepegawaian | APO03.01 Mengembangkan visi arsitektur perusahaan. APO03.01 Mengembangkan visi arsitektur perusahaan. APO03.03 Pilih peluang dan solusi. APO03.04 Tentukan implementasi arsitektur. APO03.05 Menyediakan layanan arsitektur |
| 2 | <i>Chief Technology Officer</i> | Fungsional Perencana | |
| 3 | <i>Chief Digital Officer</i> | Kepala Bidang PKM | |
| 4 | <i>I&T Governance Board</i> | Kepala Bidang SKPK | |
| 5 | <i>Head Architect</i> | Sekretaris | |

4.1.2 Perhitungan Capability Levels APO03 – *Managed Enterprise*

Architecture

Pengukuran level proses kapabilitas pada BPSDMD Provinsi Lampung pada objective APO03 dimulai dari level 2 dan akan diteruskan sampai level 5 jika nilai tercapai penuh atau nilai ≥ 85 dari responden sesuai tabel Capability Levels Rating COBIT 2019. Kuisisioner yang diberikan menggunakan google form. Berikut tabel 4.2 hasil kuisisioner objektif APO03 :

Tabel 4. 2 Hasil kuisisioner objektif APO03

| Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|----------------|---------|-----|-----|-----|-----|
| | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 |
| (a) | (b) | (c) | (d) | (c) | (d) |
| <i>Level 2</i> | | | | | |
| P1 | P | P | P | P | P |
| P2 | P | P | P | P | P |
| P3 | P | P | P | P | P |
| P4 | P | P | P | P | P |
| P5 | P | P | N | N | N |

| Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 |
| <i>(a)</i> | <i>(b)</i> | <i>(c)</i> | <i>(d)</i> | <i>(c)</i> | <i>(d)</i> |
| P6 | P | N | N | N | N |
| P7 | P | N | P | P | P |
| P8 | P | P | N | P | N |
| <i>Level 3</i> | | | | | |
| P1 | N | N | N | N | N |
| P2 | N | N | N | N | N |
| P3 | N | N | N | N | N |
| P4 | N | N | N | N | N |
| P5 | N | N | N | N | N |
| P6 | N | N | N | N | N |
| P7 | N | N | N | N | N |
| P8 | N | N | N | N | N |
| P9 | N | N | N | N | N |
| P10 | N | N | N | N | N |
| P11 | N | N | N | N | N |
| P12 | N | N | N | N | N |
| P13 | N | N | N | N | N |
| P14 | N | N | N | N | N |
| P15 | N | N | N | N | N |
| P16 | N | N | N | N | N |
| P17 | N | N | N | N | N |
| P18 | N | N | N | N | N |
| P19 | N | N | N | N | N |
| P20 | N | N | N | N | N |
| P21 | N | N | N | N | N |
| P22 | N | N | N | N | N |
| <i>Level 4</i> | | | | | |
| P1 | N | N | N | N | N |
| P2 | N | N | N | N | N |
| <i>Level 5</i> | | | | | |
| P1 | N | N | N | N | N |

Nilai kuesioner akan dikonversikan dengan ketentuan table 4.3 berikut.

Tabel 4. 3 Konversi kuesioner

| Indeks | Nilai |
|--------|-------|
| N | 0 |
| P | 0.33 |

| Indeks | Nilai |
|--------|-------|
| L | 0.66 |
| F | 1 |

Adapun Hasil Setelah dikonversi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Hasil Konversi kuesioner

| Pertanyaan | Jawaban | | | R2 | R3 | Konversi | Rata-rata Konversi |
|----------------|---------|------|------|------|------|----------|--------------------|
| | R1 | R2 | R3 | | | | |
| (a) | (b) | (c) | (d) | (c) | (d) | (e) | (f) |
| <i>Level 2</i> | | | | | | | |
| P1 | 0.33 | 0.33 | 0.33 | 0.33 | 0.33 | 1.65 | 0.21 |
| P2 | 0.33 | 0.33 | 0.33 | 0.33 | 0.33 | 1.65 | 0.21 |
| P3 | 0.33 | 0.33 | 0.33 | 0.33 | 0.33 | 1.65 | 0.21 |
| P4 | 0.33 | 0.33 | 0.33 | 0.33 | 0.33 | 1.65 | 0.21 |
| P5 | 0.33 | 0.33 | 0 | | 0 | 0.66 | 0.08 |
| P6 | 0.33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.33 | 0.04 |
| P7 | | 0 | 0.33 | 0.33 | 0.33 | 0.99 | 0.12 |
| P8 | 0.33 | 0.33 | 0 | 0.33 | 0 | 0.99 | 0.12 |
| <i>Level 3</i> | | | | | | | |
| P1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| Pertanyaan | Jawaban | | | R2 | R3 | Konversi | Rata-rata Konversi |
|----------------|---------|-----|-----|-----|-----|----------|--------------------|
| | R1 | R2 | R3 | | | | |
| (a) | (b) | (c) | (d) | (c) | (d) | (e) | (f) |
| P22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| <i>Level 4</i> | | | | | | | |
| P1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| <i>Level 5</i> | | | | | | | |
| P1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | | | | | | 1.20 |

Setelah diperoleh nilai rata – rata konversi, akan dijumlahkan dan dibagi dengan rata-rata keseluruhan nilai konversi yang kemudian dikali dengan level

$$\begin{aligned} \text{Normalisasi} &= (1.20/1.20)*2 \\ &= 2 \end{aligned}$$

Capability Level = 2

Berdasarkan perhitungan capability level 2 yang dapat dilihat pada Tabel 4.3 didapatkan skala yang dihasilkan pada proses APO03.01 Skala yang diperoleh adalah

2 yang berarti berada pada skala P. Hal ini, dapat di artikan bahwa indikator proses pada capability level 2 yang terlaksana hanya sebagian. Berdasarkan hasil penilaian capability level 2 diperoleh kapabilitas pada skala P. dapat disimpulkan bahwa proses APO03.01 pada BPSDMD Provinsi Lampung masih berada pada level 2. Jika capability level tidak mencapai tingkat 5, maka penilaian tidak dilanjutkan untuk capability level selanjutnya.

Nilai akhir dari hasil capability level adalah level 2 atau proses tidak lengkap. Arsitektur enterprise belum diimplementasikan dan belum ada pemangku kepentingan yang membuat arsitektur enterprise. Arsitektur standar masih belum efektif dalam mencapai visi perusahaan. Hal ini disebabkan oleh proses dan fungsi

bisnis belum diintegrasikan serta belum ada infrastruktur TI yang mendukung agar pemanfaatan TI selaras dengan kebutuhan proses dan fungsi bisnis. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa organisasi sudah mengetahui bahkan sudah melakukan pengembangan dalam proses – proses untuk menerapkan arsitektur, dan diikuti oleh setiap orang yang terlibat didalamnya. Kondisi ini belum ideal untuk mencapai target yang diharapkan yaitu level 3 atau Terdefinisi (Defined). Berdasarkan hasil evaluasi maka rekomendasi yang diberikan adalah melakukan sebuah perancangan strategis SI/TI agar dapat mencapai target tingkat kematangan yang diharapkan bagi perusahaan.

4.2 Analisis Lingkungan Bisnis Internal dan Eksternal

4.2.1 Gambaran Umum BPSDMD Provinsi Lampung

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 4 Tahun 2019, dan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 92 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Lampung Nomor 56 Tahun 2019, BPSDM Provinsi Lampung mempunyai tugas pokok *”Melaksanakan Pengembangan sumber daya manusia aparatur dan non aparatur guna mendukung target pembangunan daerah di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang*

menjadi kewenangan pemerintahan daerah provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Sedangkan untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana tersebut di atas, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia provinsi;
- b. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- c. Penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- d. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di provinsi dan kabupaten/kota;
- e. Pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi Sumber Daya Manusia non aparatur guna mendukung pencapaian target pembangunan daerah;
- f. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi;
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur.

4.2.1.1 Visi dan Misi BPSDMD Provinsi Lampung

Dalam melaksanakan pembangunan Daerah Provinsi Lampung, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 13 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Provinsi Lampung Provinsi

Lampung Tahun 2019 - 2024, maka Visi Provinsi Lampung adalah: **“Rakyat Lampung Berjaya”(aman, berbudaya, maju dan berdayasaing, sejahtera).**

Untuk mewujudkan visi tersebut, Misi Pembangunan Provinsi Lampung yang akan dilaksanakan adalah:

1. MISI 1 : Menciptakan kehidupan yang relegius (agamis), berbudaya, aman, dan damai.
2. MISI 2 : Mewujudkan “good governance” untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik.
3. MISI 3: Mengembangkan upaya perlindungan anak, pemberdayaan perempuan, dan kaum difabel.
4. MISI 4: Mengembangkan infrastruktur guna meningkatkan efisiensi produksi dan konektivitas wilayah.
5. MISI 5 : Membangun kekuatan ekonomi masyarakat berbasis pertanian dan wilayah pedesaan yang seimbang dengan wilayah perkotaan.
6. MISI 6 : Mewujudkan pembangunan daerah yang berkelanjutan untuk kesejahteraan bersama.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung adalah salah satu OPD Pemerintah Provinsi Lampung yang juga memiliki tugas dan kewajiban untuk bersama-sama SKPD lainnya mewujudkan misi Provinsi Lampung terutama pada Misi 2 (dua) yaitu: **“Mewujudkan “good governance” untuk meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik”**. Dengan agenda kerja yang akan diwujudkan oleh Gubernur dan Wakil Gubernur Lampung

terpilih adalah: Mereformasi birokrasi untuk meningkatkan efektivitas pemerintah dengan menciptakan sistem kerja berbasis kinerja dan kompetensi.

Misi ke-2 (dua) merupakan upaya untuk mendukung meningkatkan kualitas dan pemerataan pelayanan publik yang dilakukan dengan: Membenahi dan meningkatkan kualitas birokrasi Pemerintah Daerah melalui manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam upaya mewujudkan ASN yang profesional dalam pembangunan dan pelayanan publik. Semangat reformasi birokrasi dengan 3 (tiga) pilar utama yaitu penataan organisasi, penyempurnaan proses bisnis serta peningkatan disiplin dan manajemen SDM perlu dilakukan secara menyeluruh agar tercipta birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

4.2.1.2 Tujuan BPSDMD Provinsi Lampung

Untuk mencapai Visi dan Misi tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung menetapkan tujuan yaitu: Terwujudnya Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Aparatur yang Efektif

4.2.1.3 Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan BPSDMD Provinsi Lampung

Mengacu pada tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Lampung serta Visi dan Misi Pemerintah Provinsi Lampung, BPSDMD menetapkan 2 (dua) sasaran sebagai berikut :

1. Meningkatnya pengembangan kompetensi SDM aparatur
2. Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat

Tabel 4. 5 Strategi dan Arah Kebijakan

| Sasaran | Strategi | Arah Kebijakan |
|---|---|---|
| Sasaran 1.1 Meningkatnya pengembangan kompetensi SDM aparatur | Strategi 1.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia | Arah Kebijakan 1.1 Pengembangan Kompetensi Manajerial bagi pejabat eselon, CPNS, Pimpinan Daerah dan Pimpinan Tinggi Arah Kebijakan 1.2 Pengembangan Kompetensi inti jabatan administrasi pelayanan dasar dan pilihan, pelayanan non dasar dan urusan penunjang Arah Kebijakan 1.3 Pengembangan Kompetensi Umum, Pilihan jabatan administrasi dan jabatan fungsional Arah Kebijakan 1.4 Melaksanakan diklat Toc, MoT dan ToF bagi tenaga penyelenggara dan tenaga manajemen pengembangan kompetensi serta widyaiswara BPSDM Provinsi Lampung |
| Sasaran 1.2 Meningkatnya kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat | Strategi 2.1 Pembinaan, Pengembangan dan Pengelolaan Kelembagaan | Arah Kebijakan 2.1 Uji kompetensi dan peningkatan kapasitas asesor Arah Kebijakan 2.3 Arah Kebijakan 2.4 Meningkatkan sarana dan prasarana kediklatan sesuai standar yang berlaku |

4.2.1.4 Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi didukung oleh sumber daya manusia sebanyak 100 orang yang terdiri dari 88 orang berstatus PNS, dan 12 orang merupakan tenaga PTHL, secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6 SDM Jenjang Pendidikan

| | S3 | S2 | S1 | D3 | SLTA | SLTP | SD | Jumlah |
|--------|----|----|----|----|------|------|----|--------|
| PNS | - | 31 | 24 | 2 | 12 | - | 3 | 72 |
| WI | - | 16 | | - | - | - | - | 16 |
| CPNS | - | - | - | - | - | - | - | - |
| PTHL | - | - | 3 | 1 | 6 | - | 2 | 12 |
| Jumlah | - | 47 | 27 | 3 | 18 | - | 5 | 100 |

Tabel 4. 7 SDM Berdasarkan Golongan

| | |
|---------------------------|---------------------------|
| Golongan IV/e : 5 orang | Golongan IV/d : 4 orang |
| Golongan IV/c : 4 orang | Golongan IV/b : 6 orang |
| Golongan IV/a : 19 orang | Golongan III/d : 11 orang |
| Golongan III/c : 12 orang | Golongan III/b : 8 orang |
| Golongan III/a : 8 orang | Golongan II/d : 1 orang |
| Golongan II/c : 5 orang | Golongan II/b : 2 orang |
| Golongan II/a : - orang | Golongan I/d : - orang |
| Golongan I/c : - orang | Golongan I/b : 3 orang |
| Golongan I/a : - orang | |

4.2.2 Analisis CSF Strategis Bisnis Organisasi

CSF (Critical Success Factor) merupakan factor-faktor kritis yang menjadi kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan organisasi dan identifikasi CSF untuk setiap tujuan utama organisasi.

Tabel 4. 8 Analisis CSF BPSDM Provinsi Lampung

| Tujuan Organisasi | Strategis Bisnis | Program Strategi | CSF |
|---|---|---|--|
| Terwujudnya Pengelolaan Pengembangan Kompetensi Aparatur yang Efektif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan pengembangan kompetensi SDM aparatur 2. Meningkatkan kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan diklat | <ol style="list-style-type: none"> 1. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia 2. Program Penunjang | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mempermudah pendaftaran calon peserta diklat 2. Melaksanakan Pengembangan Kompetensi manajerial, teknis dan Fungsional 3. Membuat media pembelajaran berbasis elektronik 4. Materi ajar yang berkualitas 5. Melaksanakan diklat Toc, MoT dan ToF bagi tenaga penyelenggara dan tenaga manajemen pengembangan kompetensi serta widyaiswara 6. Meningkatkan sarana dan prasarana kediklatan sesuai standar yang berlaku 7. Meningkatkan Mutu diklat melalui evaluasi pasca diklat |

| Tujuan Organisasi | Strategis Bisnis | Program Strategi | CSF |
|-------------------|------------------|------------------|---|
| | | | 8. Peningkatan kerja sama antar lembaga |

Berdasarkan Tabel 4.6 telah dianalisis apa saja faktor yang dapat menentukan untuk membantu organisasi mencapai tujuan organisasi. Dan dari 1 tujuan organisasi tersebut terdapat 8 faktor CSF.

4.2.3 Analisis Value Chain

Analisis value chain digunakan untuk memetakan seluruh proses bisnis yang terjadi dalam lingkungan BPSDMD Provinsi Lampung Analisis ini terbagi menjadi dua yaitu aktivitas utama dan aktivitas pendukung. Berdasarkan hasil pengamatan dan evaluasi proses bisnis, aktivitas yang ada pada BPSDMD Provinsi Lampung dapat dibagi sebagai berikut :



Gambar 4. 2 Analisis Value Chain BPSDMD Provinsi Lampung

Analisis value chain dapat membantu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Daerah Provinsi Lampung untuk memahami proses bisnis mereka dari awal hingga akhir, serta mengidentifikasi kegiatan-kegiatan utama dan pendukung yang menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Berikut adalah contoh analisis value chain untuk BPSDM Daerah Provinsi Lampung:

Aktivitas Utama:

1. Identifikasi Kebutuhan SDM : BPSDM Provinsi Lampung melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor industri di wilayah tersebut, dengan memperhatikan tren dan perkembangan terkini.
2. Perencanaan Program Pelatihan : Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan, BPSDM merencanakan program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja di Provinsi Lampung.
3. Pengembangan Materi Pelatihan : BPSDM mengembangkan materi pelatihan yang terkini dan relevan sesuai dengan kebutuhan industri dan peserta pelatihan.
4. Pengelolaan Pelatihan : Melaksanakan dan mengelola pelatihan dengan memastikan kualitas pengajaran dan fasilitas yang memadai.
5. Evaluasi Hasil Pelatihan : Menilai keberhasilan program pelatihan dengan mengukur kemajuan peserta dan dampaknya terhadap produktivitas dan kinerja mereka.

Aktivitas Pendukung:

Manajemen Sumber Daya Manusia : Merencanakan dan mengelola tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengelola dan menyelenggarakan program pelatihan.

1. Teknologi Informasi : Mendukung operasi BPSDM dengan sistem informasi yang memadai untuk manajemen data, registrasi peserta, dan pelaporan.
2. Pengadaan dan Pengelolaan Fasilitas : Memastikan tersedianya fasilitas pelatihan yang sesuai dan memadai untuk mendukung kegiatan pelatihan.
3. Kerjasama antar lembaga: Membangun kemitraan dengan Lembaga untuk memastikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan pasar.
4. Evaluasi dan Peningkatan Kontinu : Melakukan evaluasi internal secara teratur terhadap proses operasional dan program pelatihan, serta melakukan perbaikan dan peningkatan berkelanjutan.

4.2.4 Analisis SWOT Kondisi Internal Organisasi

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan, terdapat beberapa kekuatan dan kelemahan yang dimiliki BPSDM Provinsi Lampung. Berikut merupakan kekuatan yang dimiliki BPSDM Provinsi Lampung.

Tabel 4. 9 Kekuatan BPSDM Provinsi Lampung

| | |
|-----------|--|
| S1 | BPSDM Provinsi Lampung merupakan Lembaga diklat yang terakreditasi |
| S2 | Tenaga Pengajar Berkualitas, BPSDM memiliki tenaga pengajar yang berkualitas dan berpengalaman dalam berbagai bidang, sehingga dapat memberikan pelatihan yang efektif dan bermanfaat. |
| S3 | Fasilitas Pelatihan yang Memadai, PSDM dilengkapi dengan fasilitas pelatihan yang lengkap dan modern, termasuk ruang kelas, perpustakaan, dan laboratorium komputer |
| S4 | Dukungan Pemerintah Daerah |

Selain kekuatan, BPSDM Provinsi Lampung juga tetap mempunyai kelemahan-kelemahan dalam lingkungan internal organisasi. Dan berikut merupakan kelemahan yang dimiliki BPSDM Provinsi Lampung.

Tabel 4. 10 Kelemahan BPSDM Provinsi Lampung

| | |
|-----------|---|
| W1 | BPSDM sangat bergantung pada dana dari pemerintah daerah, sehingga rentan terhadap perubahan kebijakan atau alokasi anggaran. |
| W2 | Infrastruktur TI yang tidak memadai menghambat efisiensi operasional, termasuk registrasi peserta, manajemen data, dan pelaporan. |
| W3 | Keterbatasan Sumber Daya Manusia |

4.2.5 Analisis SWOT Kondisi Eksternal Organisasi

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan, terdapat beberapa kekuatan dan kelemahan yang dimiliki BPSDM Provinsi Lampung. Dan berikut merupakan peluang yang dimiliki BPSDM Provinsi Lampung :

Tabel 4. 11 Peluang BPSDM Provinsi Lampung

| | |
|-----------|--|
| O1 | Adanya kebijakan yang mengatur tentang kewajiban setiap ASN untuk melaksanakan pengembangan kompetensi paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam periode 1 (satu) tahun menjadi peluang untuk BPSDM menyelenggarakan program pelatihan yang lebih banyak lagi. |
| O2 | BPSDM dapat memperluas kemitraan mereka dengan industri lokal untuk menyelenggarakan program pelatihan yang lebih terkait dengan kebutuhan pasar kerja dan meningkatkan peluang kerja bagi peserta. |
| O3 | Penggunaan teknologi informasi dan e-learning dapat membuka peluang baru bagi BPSDM untuk menyediakan pelatihan jarak jauh dan mencapai lebih banyak peserta di seluruh wilayah Provinsi Lampung |

Selain peluang, BPSDM Provinsi Lampung juga tetap mempunyai ancaman-ancaman dalam lingkungan eksternal organisasi. Dan berikut merupakan ancaman yang dihadapi BPSDM Provinsi Lampung :

Tabel 4. 12 Ancaman BPSDM Provinsi Lampung

| | |
|-----------|--|
| T1 | Adanya Persaingan dengan Lembaga Pelatihan Lain yang menyediakan program serupa . |
| P2 | Perubahan kebijakan pemerintah terkait pendanaan atau regulasi pelatihan dapat mengganggu operasi BPSDM |
| T3 | Kurangnya inovasi dalam program pelatihan atau kurikulum dapat membuat BPSDM tertinggal dalam memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang |

Setelah mengetahui hasil analisis SWOT secara keseluruhan seperti di atas, dapat dilakukan pencarian isu-isu strategis apa saja yang dapat dilakukan oleh manajemen dengan melakukan komparasi atau perbandingan antara Strength-Opportunity, Weakness-Opportunity, Strength-Threat dan Weakness-Threat. Komparasi ini juga seringkali disebut analisis Cross SWOT atau isu-isu strategis pada SWOT.

Tabel 4. 13 Isu Strategis SWOT BPSDM Provinsi Lampung

| STRENGTH- OPPORTUNITY (SO) | WEAKNESS- OPPORTUNITY (WO) |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Memanfaatkan kekuatan dalam kualitas tenaga pengajar dan kemampuan teknologi informasi untuk mengembangkan program pelatihan online yang inovatif, yang dapat menjangkau lebih banyak peserta dan menciptakan peluang baru di era digital 2. Pemanfaatan komitmen terhadap pengembangan SDM dan kerjasama yang baik dengan merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mencari sumber pendanaan alternatif di luar dana pemerintah daerah untuk mengatasi keterbatasan sumber daya 2. Memanfaatkan peluang untuk penggunaan teknologi informasi dalam pelatihan dengan meningkatkan infrastruktur TI dan fasilitas pelatihan, memastikan keberlanjutan operasional dan kualitas program |

| | |
|---|--|
| memastikan relevansi dan keberlanjutan program | |
| STRENGTH-THREATS (ST) | WEAKNESS-THREATS (WT) |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Menghadapi ancaman persaingan dengan lembaga pelatihan lain dengan menawarkan program pelatihan yang unik dan berfokus pada kekuatan internal, seperti program pelatihan khusus yang diselenggarakan oleh tenaga pengajar berkualitas 2. Menghadapi ancaman perubahan kebijakan pemerintah dengan memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan politik dan menyusun strategi pengelolaan risiko yang adaptif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengatasi ancaman dari persaingan dengan lembaga pelatihan lain dengan meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan keuangan, memastikan efisiensi operasional dan keberlanjutan organisasi 2. Mengatasi ancaman dari ketergantungan pada sumber daya eksternal dengan meningkatkan investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM internal, |

4.2.6 Analisis PEST

Analisis PEST mencakup factor-faktor eksternal organisasi yang dikelompokkan berdasarkan aspek politik, ekonomi, sosial dan teknologi. Berikut adalah analisis PEST (Politik, Ekonomi, Sosial, dan Teknologi) dalam bentuk narasi untuk Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Daerah Provinsi Lampung:

1. Politik

Di sisi politik, BPSDM Provinsi Lampung harus memperhatikan kebijakan dan regulasi pemerintah terkait dengan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia. Pemilihan presiden baru tentu saja akan berdampak pada cabinet yang baru tak terkecuali. Pergantian menteri biasanya juga diiringi dengan perubahan ataupun penambahan kebijakan dalam dunia pendidikan. Dan hal ini juga akan berdampak kepada strategi bisnis yang telah ada dan akan

direncanakan untuk kedepannya. Perubahan dalam kebijakan pendidikan atau alokasi anggaran pemerintah daerah dapat berdampak langsung pada program pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM.

2. Ekonomi

Dalam konteks ekonomi, BPSDM harus memperhatikan kondisi ekonomi regional dan nasional. Pertumbuhan ekonomi yang stabil di Provinsi Lampung dapat menciptakan peluang untuk meningkatkan permintaan akan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Namun, fluktuasi ekonomi atau perlambatan pertumbuhan ekonomi dapat mengurangi kemampuan individu atau organisasi untuk mengikuti program pelatihan yang ditawarkan oleh BPSDM.

3. Sosial

Dari segi sosial, BPSDM harus mempertimbangkan perubahan dalam tren demografis dan kebutuhan masyarakat lokal. Perubahan dalam struktur demografis, seperti pertumbuhan jumlah penduduk usia produktif atau perubahan dalam preferensi karier, dapat mempengaruhi permintaan akan jenis program pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM. Selain itu, faktor-faktor sosial seperti kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan terus berkembang, yang dapat menciptakan kesempatan untuk meningkatkan partisipasi dalam program pelatihan.

4. Teknologi

Dalam aspek teknologi, BPSDM harus selalu mengikuti perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang mempengaruhi cara pelatihan

disampaikan dan diakses. Perkembangan dalam e-learning, aplikasi mobile, dan platform online dapat membuka peluang baru untuk menyelenggarakan program pelatihan jarak jauh atau meningkatkan aksesibilitas program pelatihan. Namun, BPSDM juga harus mengatasi tantangan terkait infrastruktur teknologi dan kemampuan staf untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi tersebut secara efektif.

4.3 Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal Sistem Informasi

4.3.1 Analisis Sistem Informasi Internal

BPSDM Provinsi Lampung telah mengimplementasikan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi untuk mempermudah dan membantu proses organisasi. Dan berikut merupakan aplikasi system informasi yang telah diimplementasikan di BPSDM Provinsi Lampung dapat dilihat pada table 4.14 berikut :

Tabel 4. 14 Portofolio Aplikasi BPSDM Provinsi Lampung saat ini

| Sistem Informasi | Unit | Fungsi |
|---|-------------------------------|--|
| SIAP Diklat – Sistem informasi pendaftaran diklat | Bidang PKM, PKTI, PKTUF, SKPK | Sebagai sarana pendaftaran online bagi calon Peserta Diklat |
| LMS | Bidang PKM, PKTI, PKTUF, SKPK | Learning Management Sistem adalah system pembelajaran online |
| Website BPSDM www.bpsdm.lampungprov.go.id | Sekretariat | Sebagai Media Informasi Kegiatan |

Tabel tersebut menunjukkan portofolio aplikasi sistem informasi saat ini yang dimiliki BPSDM Provinsi Lampung. Pada tabel di atas dapat kita lihat apa saja sistem informasi yang telah diimplementasikan oleh BPSDM Provinsi Lampung untuk unit bisnis tertentu serta apa fungsi dari sistem informasi itu.

Tabel berikut ini menunjukkan spesifikasi hardware dan software yang dipakai di BPSDM Provinsi Lampung untuk mendukung sistem informasi yang telah diimplementasikan:

Tabel 4. 15 Spesifikasi Hardware dan Software BPSDM Provinsi Lampung saat ini

| Jenis | Keterangan |
|-----------------|--|
| Perangkat Keras | 1. Personal Computer (PC AIO) 2. Perangkat Input Personal computer Scanner 3. Perangkat Output Printer Laser Printer Tinta |
| Perangkat Lunak | 1. Sistem Operasi Windows 11 2. Sistem Manajemen Basis Data SQL 3. Web server 4. Aplikasi perkantoran Office 2016 |

4.3.2 Analisis Portofolio Aplikasi Saat Ini

Dari semua sistem informasi yang diaplikasikan di BPSDM Provinsi Lampung tentu saja masih terdapat kekurangan dalam beberapa hal sehingga membuat sistem informasi tersebut belum optimal. Seperti sistem informasi pendaftaran yang telah berbasis online tapi berdiri terpisah dengan LMS. Seharusnya kedua sistem ini bisa diintegrasikan satu sama lain. Dan sistem informasi pendaftaran diklat tersebut juga dapat diintegrasikan dengan website BPSMD Provinsi Lampung.

4.3.3 Analisis Sistem Informasi Eksternal

Analisis Sistem Informasi Eksternal tentang bagaimana lingkungan eksternal suatu organisasi mempengaruhi sistem informasi yang digunakan. Hal Ini mencakup identifikasi tren, perkembangan, dan perubahan dalam teknologi informasi yang dapat memengaruhi operasi dan strategi organisasi. Berikut adalah contoh analisis sistem informasi eksternal untuk Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Daerah Provinsi Lampung:

1. Tren Teknologi Informasi :

- Penggunaan Teknologi Cloud : Organisasi semakin beralih ke solusi cloud untuk menyimpan dan mengelola data. BPSDM dapat mempertimbangkan untuk mengadopsi layanan cloud untuk meningkatkan fleksibilitas dan skalabilitas sistem informasi mereka.
- Internet of Things (IoT) : Penggunaan IoT semakin meluas dalam konteks pendidikan dan pelatihan. BPSDM dapat mengeksplorasi penerapan IoT

dalam pemantauan dan evaluasi peserta pelatihan, serta pengelolaan fasilitas pelatihan.

2. Perkembangan Pasar dan Industri :

- Inovasi dalam E-Learning : Pasar e-learning terus berkembang dengan adanya inovasi dalam platform dan teknologi pembelajaran online. BPSDM dapat memperbarui platform e-learning mereka untuk meningkatkan pengalaman belajar peserta.
- Persaingan dari Lembaga Pelatihan Lain : Persaingan dari lembaga pelatihan lain, termasuk lembaga pendidikan swasta dan lembaga pelatihan online, dapat mempengaruhi permintaan dan partisipasi dalam program pelatihan BPSDM.

4.4 Perumusan Strategis Sistem Informasi

4.4.1 Identifikasi Solusi Sistem Informasi Berdasarkan SWOT

Pada tahapan ini, akan dilakukan identifikasi kebutuhan dan Solusi sistem informasi berdasarkan hasil komparasi isu-isu strategis SWOT atau analisis Cross SWOT. Dari setiap isu-isu strategis tersebut, diidentifikasi apa saja kebutuhan Sistem Informasi yang dibutuhkan sesuai dari setiap isu-isu strategis dan apa solusi sistem informasi yang dapat memenuhi kebutuhan sistem informasi dari setiap isu-isu strategis. Dan berikut merupakan hasil identifikasi kebutuhan dan solusi sistem informasi berdasarkan isu-isu strategis analisis SWOT dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 16 Identifikasi Solusi dengan SWOT

| Isu-isu Strategis | Kebutuhan SI | Solusi Sistem Informasi |
|--|---|--|
| STRENGTH- OPPORTUNITY (SO) | | |
| 1. Memanfaatkan kekuatan dalam kualitas tenaga pengajar dan kemampuan teknologi informasi untuk mengembangkan program pelatihan online yang inovatif, yang dapat menjangkau lebih banyak peserta dan menciptakan peluang baru di era digital | Mebutuhkan sebuah system infomasi untuk mengembangkan program pelatihan online yang inovatif | Sistem Informasi Pembelajaran e-learning |
| 2. Memanfaatkan komitmen terhadap pengembangan SDM dan kerjasama yang baik dengan merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, memastikan relevansi dan keberlanjutan program | Sistem yang dapat membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan individu dan mengelola pengembangan karier | Sistem informasi rencana pengembangan kompetensi |
| WEAKNESS-OPPORTUNITY (WO) | | |
| 1. Mencari sumber pendanaan alternatif di luar dana pemerintah daerah untuk mengatasi keterbatasan sumber daya | Mengimplementasikan sistem manajemen keuangan terintegrasi yang dapat mengelola anggaran, pembayaran, dan pelaporan keuangan secara efisien | Sistem Informasi Manajemen Keuangan terintegrasi |
| 2. Memanfaatkan peluang untuk penggunaan teknologi informasi dalam pelatihan dengan meningkatkan infrastruktur TI dan fasilitas pelatihan, memastikan keberlanjutan operasional dan kualitas program | Mebutuhkan sebuah sistem informasi yang dapat melakukan pengendalian terhadap aset sarana dan prasarana | Sistem Informasi Sarana Prasarana |

| STRENGTH - THREATS (ST) | | |
|--|---|---|
| 1. Menghadapi ancaman persaingan dengan lembaga pelatihan lain dengan menawarkan program pelatihan yang unik dan berfokus pada kekuatan internal, seperti program pelatihan khusus yang diselenggarakan oleh tenaga pengajar berkualitas | Mebutuhkan sebuah system informasi untuk mengembangkan program pelatihan online yang inovatif | Sistem Informasi Pembelajaran e-learning mobile |
| 2. Menghadapi ancaman perubahan kebijakan pemerintah dengan memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan dan menyusun strategi pengelolaan risiko yang adaptif | Mebutuhkan system yang dapat membantu Kerjasama antar pihak | Sistem Informasi Kerjasama antar lembaga |
| WEAKNESS-THREATS (WT) | | |
| 1. Mengatasi ancaman dari persaingan dengan lembaga pelatihan lain dengan meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan keuangan, memastikan efisiensi operasional dan keberlanjutan organisasi | Mebutuhkan system meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan keuangan | Sistem informasi analisis Data |
| 2. Mengatasi ancaman dari ketergantungan pada sumber daya eksternal dengan meningkatkan investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM internal, | Mebutuhkan system untuk meningkatkan pengetahuan SDM | Sistem informasi pengembangan kompetensi internal |

4.4.2 Identifikasi Solusi Sistem Informasi Berdasarkan CSF

Dengan menggunakan factor CSF dari hasil analisis Critical Success Factor di lingkungan internal, penulis akan mencari apa saja kebutuhan Sistem Informasi berdasarkan dari factor CSF tersebut. Setelah itu penulis akan mencari tahu apa solusi sistem informasi yang dapat mengakomodir kebutuhan sistem informasi dari setiap Faktor CSF tersebut. Tabel berikut ini menunjukkan rincian identifikasi kebutuhan dan solusi sistem informasi berdasarkan analisis CSF.

Tabel 4. 17 Identifikasi Solusi system informasi dengan CSF

| CSFc | Kebutuhan SI | Solusi SI |
|--|--|--|
| 1. Mempermudah pendaftaran calon peserta diklat | Mebutuhkan Sistem informasi yang dapat mempermudah calon Peserta diklat registrasi secara online | Sistem Informasi Pendaftaran Diklat |
| 2. Melaksanakan Pengembangan Kompetensi manajerial, teknis dan Fungsional | Mebutuhkan Sistem Informasi Pembelajaran | Sistem Informasi Pembelajaran ELearning |
| 3. Membuat media pembelajaran berbasis elektronik | Mebutuhkan Sistem Informasi Pembelajaran | Sistem Informasi Pembelajaran ELearning |
| 4. Membuat media pembelajaran berbasis elektronik | Mebutuhkan Sistem Informasi Pembelajaran | Sistem Informasi ELearning |
| 5. Materi ajar yang berkualitas | Mebutuhkan Sistem Informasi Pembelajaran | Sistem Informasi ELearning |
| 6. Melaksanakan diklat Toc, MoT dan ToF bagi tenaga penyelenggara dan tenaga manajemen | Mebutuhkan system pengontrol tenaga penyelenggara | Sistem informasi Manajemen penyelenggara |

| | | |
|--|--|---------------------------------------|
| pengembangan kompetensi serta | | |
| 7. Meningkatkan sarana dan prasarana kediklatan sesuai standar yang berlaku | Mebutuhkan sebuah sistem informasi yang dapat memproses pengolahan informasi tentang sarana dan prasarana. | Sistem Informasi Sarana dan Prasarana |
| 8. Meningkatkan Mutu diklat melalui evaluasi pasca diklat Peningkatan kerja sama antar Lembaga | Mebutuhkan system peningkatan mutu diklat | Sistem Infomasi evaluasi Pasca Diklat |

Tabel di atas menjelaskan hasil identifikasi kebutuhan dan Solusi sistem informasi menggunakan factor CSFs berdasarkan hasil analisis CSFs pada lingkungan internal organisasi. Dari total CSF yang mengacu dari tujuan organisasi didapatkan sistem informasi sebagai solusi sistem informasi untuk memenuhi kebutuhan informasi berdasarkan CSF.

4.4.3 Identifikasi Solusi Sistem Informasi Berdasarkan Value Chain

Dengan menggunakan hasil analisis value chain pemetaan aktivitas utama dan aktivitas pendukung sebagai acuan dapat dilakukan identifikasi untuk mencari solusi sistem informasi untuk memenuhi kebutuhan informasi. Penulis memetakan aktivitas utama dan aktivitas pendukung yang ada di BPSDM Provinsi Lampung. Setelah itu barulah penulis melakukan identifikasi terhadap kebutuhan dan solusi sistem informasi sesuai dengan aktivtias yang ada. Tabel di bawah menunjukkan

hasil identifikasi kebutuhan dan solusi system informasi berdasarkan aktivitas utama hasil analisis value chain.

Tabel 4. 18 Identifikasi Solusi system informasi dengan Value Chain

| Aktivitas Utama | Kebutuhan SI | Solusi SI |
|-------------------------------------|--|--|
| Identifikasi Kebutuhan SDM | Mebutuhkan Sistem informasi yang dapat mempermudah Identifikasi Kebutuhan SDM | Sistem Informasi Kesenjangan Jabatan |
| Perencanaan Program Pelatihan | Mebutuhkan Sistem Perencanaan Program Pelatihan | Sistem Informasi Rencana Pengembangan kompetensi |
| Pengembangan Materi Pelatihan | Mebutuhkan Sistem Informasi Pembelajaran | Sistem Informasi ELearning |
| Pengelolaan pelatihan | Mebutuhkan Sistem Informasi Pembelajaran | Sistem Informasi Akademik dan ELearning |
| Evaluasi Hasil Pelatihan | Mebutuhkan system peningkatan mutu diklat | Sistem Infomasi evaluasi Pasca Diklat |
| Aktivitas Pendukung | | |
| Manajemen Sumber Daya Manusia | Sistem untuk mengelola manajemen sumber daya manusia | Sistem informasi manajemen sumber daya |
| Teknologi Informasi | Mebutuhkan Sistem Informasi Pembelajaran | Sistem Informasi Pembelajaran ELearning |
| Pengadaan dan pengelolaan fasilitas | Mebutuhkan sebuah sistem informasi yang dapat memproses pengolahan informasi tentang sarana dan prasarana. | Sistem Informasi Sarana dan Prasarana |
| Kerjasama antar lembaga | System yang menjembatani Kerjasama antar lembaga | Sistem informasi Kerjasama antar lembaga |

4.5 PORTOFOLIO APLIKASI MASA DEPAN

Setelah melakukan identifikasi kebutuhan dan solusi sistem informasi dari keempat metode analisis tersebut, didapatkan gambaran portofolio aplikasi masa depan atau sistem informasi berpotensi yang mempunyai potensi untuk dikembangkan atau dibangun. Tabel 4.17 berikut menjelaskan aplikasi sistem informasi hasil identifikasi dari setiap metode analisis :

Tabel 4. 19 Aplikasi Hasil Identifikasi

| Metode Analisis | Solusi Sistem Informasi |
|-----------------|---|
| SWOT | Sistem Informasi Pembelajaran e-learning |
| | Sistem informasi rencana pengembangan kompetensi |
| | Sistem Informasi Manajemen Keuangan terintegrasi |
| | Sistem Informasi Sarana Prasarana |
| | Sistem Informasi Pembelajaran e-learning mobile |
| | Sistem Informasi Kerjasama antar lembaga |
| | Sistem informasi analisis Data |
| | Sistem informasi pengembangan kompetensi internal |
| CSF | Sistem Informasi Pendaftaran Diklat |
| | Sistem Informasi ELearning |
| | Sistem Informasi Pendaftaran Diklat |
| | Sistem Informasi Pembelajaran ELearning |
| | Sistem Informasi Pembelajaran ELearning |
| | Sistem Informasi Pembelajaran ELearning |
| | Sistem Informasi Pembelajaran ELearning |
| | Sistem informasi Manajemen penyelenggara |
| | Sistem Informasi Sarana dan Prasarana |
| | Sistem Informasi evaluasi Pasca Diklat |
| Value Chain | Sistem Informasi Kesenjangan Jabatan |
| | Sistem Informasi Rencana Pengembangan kompetensi |
| | Sistem Informasi ELearning |
| | Sistem Informasi Akademik dan ELearning |
| | Sistem Informasi evaluasi Pasca Diklat |
| | Sistem informasi manajemen sumber daya |
| | Sistem Informasi Pembelajaran ELearning |
| | Sistem Informasi Tarana dan Prasarana |

Berdasarkan tabel tersebut diketahui apa saja sistem informasi yang mempunyai potensi untuk dibangun dari setiap metode analisis sehingga dapat menjadi solusi kebutuhan informasi dari setiap metode analisis tersebut. Tetapi, ada beberapa sistem informasi yang dapat menjadi solusi di satu metode dan metode lainnya sehingga terjadi penggandaan jumlah sistem informasi. Untuk menghilangkan penggandaan jumlah sistem informasi, akan digabungkan semua sistem informasi yang merupakan hasil identifikasi dari setiap metode. Dalam penggabungan ini, penggandaan jumlah sistem informasi akan hilang dan jumlah system informasi berpotensi akan diketahui. Portofolio aplikasi masa depan pun didapatkan. Tabel 4.18 berikut ini merupakan tabel portofolio aplikasi sistem informasi masa depan atau sistem informasi berpotensi untuk dibangun berdasarkan hasil identifikasi dalam perumusan strategi sistem informasi.

Tabel 4. 20 Portofolio Aplikasi

| No | Aplikasi Sistem Informasi |
|----|---|
| 1 | Sistem Informasi Pembelajaran e-learning |
| 2 | Sistem informasi rencana pengembangan kompetensi |
| 3 | Sistem Informasi Manajemen Keuangan terintegrasi |
| 4 | Sistem Informasi Sarana Prasarana |
| 5 | Sistem Informasi Pembelajaran e-learning mobile |
| 6 | Sistem Informasi Kerjasama antar lembaga |
| 7 | Sistem informasi analisis Data |
| 8 | Sistem informasi pengembangan kompetensi internal |
| 9 | Sistem Informasi Pendaftaran Diklat |
| 10 | Sistem informasi Manajemen penyelenggara |
| 11 | Sistem Infomasi evaluasi Pasca Diklat |
| 12 | Sistem Informasi Kesenjangan Jabatan |
| 13 | Sistem Informasi Rencana Pengembangan kompetensi |
| 14 | Sistem informasi manajemen sumber daya |

Tabel 4. 21 Roadmap Perencanaan Strategis Sistem informasi

| No | Aplikasi Sistem Informasi | Tahun | | | | |
|----|---|-------|------|------|------|------|
| | | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| 1 | Sistem Informasi Pembelajaran e-learning | | | | | |
| 2 | Sistem informasi rencana pengembangan kompetensi | | | | | |
| 3 | Sistem Informasi Manajemen Keuangan terintegrasi | | | | | |
| 4 | Sistem Informasi Sarana Prasarana | | | | | |
| 5 | Sistem Informasi Pembelajaran e-learning mobile | | | | | |
| 6 | Sistem Informasi Kerjasama antar lembaga | | | | | |
| 7 | Sistem informasi analisis Data | | | | | |
| 8 | Sistem informasi pengembangan kompetensi internal | | | | | |
| 9 | Sistem Informasi Pendaftaran Diklat | | | | | |
| 10 | Sistem informasi Manajemen penyelenggara | | | | | |
| 11 | Sistem Informasi evaluasi Pasca Diklat | | | | | |
| 12 | Sistem Informasi Kesenjangan Jabatan | | | | | |
| 13 | Sistem Informasi Rencana Pengembangan kompetensi | | | | | |
| 14 | Sistem informasi manajemen sumber daya | | | | | |