BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pemerintah negara Republik Indonesia dalam menjalankan sistem pendidikan nasional, memiliki tujuan untuk mendidik bangsa serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menjunjung tinggi nilai agama juga persatuan bangsa. Oleh karena itu, pemerintah membuat peraturan yang relevan dengan kepentingan masyarakat secara adil dan merata. Misalnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi mengatur kebijakan otonomi terhadap perguruan tinggi sehingga perguruan tinggi memiliki kebebasan untuk mengembangkan ilmu pendidikan dan teknologi secara tanggung jawab dan mandiri. Adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi menandakan bahwa pemerintah memberikan dukungan serta hak otonom untuk mencapai visi dan misi universitas sebagai administrator pendidikan tinggi. Dukungan pemerintah terhadap perguruan tinggi tidak terlepas dari keharusan perguruan tinggi untuk menerapkan *Good University Governance*. *Good University Governance* adalah suatu tata kelola yang mencerminkan kesuksesan perguruan tinggi, *Good University Governance* yang baik didukung oleh kualitas sistem informasi yang baik (Tajuddin, 2017).

Sebagaimana disampaikan oleh DeLone & McLean (1992) bahwa suatu sistem informasi yang baik dapat diukur melalui metode kesuksesan sistem informasi yang merefleksikan enam elemen pengukuran kesuksesan sistem informasi, yaitu kualitas sistem (*system quality*), kualitas informasi (*information quality*), penggunaan informasi (*information use*), kepuasan pengguna (*user satisfaction*), dampak individual (*individual impact*), dan dampak organisasi (*organization impact*).

Metode DeLone & McLean (1992) sudah banyak diimplementasikan di berbagai penelitian diantaranya penelitian sistem informasi akuntansi yang memiliki peran memperoleh, menafsirkan, mensintesis, mengevaluasi dan memahami informasi akuntansi yang mereka miliki, dalam mengelola dan/atau

mengendalikan faktor ekonomi. (Allah et al., 2013). Penelitian sistem informasi akuntansi metode DeLone & McLean (1992) menunjukkan bahwa variabel kemampuan individu dan pengguna memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) (Gustiyan, 2015). Berbeda dalam sistem informasi perpajakan, bahwa variabel kualitas sistem dan layanan dianggap kurang memadai (Farizi, 2018). Metode DeLone & McLean (1992) juga digunakan untuk memberikan evaluasi atas implementasi penggunaan sistem informasi akuntansi (Hudin & Riana, 2016; Ramírez-Correa, Rondan-Cataluña, Arenas-Gaitán, & Alfaro-Perez, 2017; Saputro, 2015). Penelitian McGill, *et al.* (2003) dan Livari (2005), Istianingsih (2008), Noviyanti (2016), Fatih (2017) menunjukkan bahwa variabel penggunaan (*use*) atau intensitas penggunaan (*intention to use*) kurang signifikan di dalam model DeLone & McLean (1992). Hal ini dikarenakan penelitian tersebut menggunakan objek penelitian pada penggunaan sistem informasi yang bersifat *mandatory* (kewajiban/keharusan). Jika objek suatu penelitian menggunakan sistem informasi bersifat *mandatory* (kewajiban/keharusan), maka variabel penggunaan (*use*) atau intensitas penggunaan (*intention to use*) tidak akan menggambarkan kondisi secara riil. Maksudnya, karena bersifat wajib untuk digunakan, maka intensitas penggunaan otomatis akan menjadi 100%, hal ini tidak sesuai dengan variabel penggunaan (*use*) atau intensitas penggunaan (*intention to use*).

Beberapa hasil penelitian lainnya yang menggunakan metode DeLone & McLean (1992) yaitu: kualitas sistem dan kualitas informasi merupakan variabel yang signifikan terhadap kepuasan pemakai, intensitas penggunaan, dampak individu dan kinerja organisasi (Fazizah, 2017; Tan & Aliyah, 2015); kualitas sistem dan pelayanan berpengaruh positif terhadap penggunaan namun tidak berpengaruh terhadap kepuasan pengguna (Ojo, 2017); keenam model DeLone & McLean (1992) sukses mengimplementasikan *Enterprise Resource Planning* (ERP) pada usaha kecil menengah kecuali pada sub model kelengkapan informasi (Falgenti & Pahlevi, 2013); kualitas pengguna dan dampak individu yang berpengaruh pada kepemimpinan transformasional (Tajuddin, 2017) dan terdapat kebaharuan bahwa faktor kualitas sistem, informasi, dan pelayanan merupakan faktor yang berpengaruh pada kepemimpinan transformasional (Aldholay, Isaac, Abdullah, & Ramayah, 2018); kualitas sistem dan kualitas pelayanan berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan pengguna (Baraka, & Jaqolina Anggraeni Vigim, 2019)

KESUKSESAN SISTEM INFORMASI REMUNERASI DI PTN-BH DENGAN MENGGUNAKAN MODEL DELONE DAN MCLEAN (STUDI PADA PTN-BH UPI)

El-Gamily, 2013; Jumardi, 2015; Oktavia, Saraswati, & Baridwan, 2016); kualitas informasi juga merupakan faktor yang paling signifikan terhadap kepuasan pengguna (Budiartha & Rukmiyati, 2016; Suryanto, Setyohadi, & Faroqi, 2016; Tam & Oliveira, 2016).

Sistem di PTN-BH dianggap sudah dewasa, karena dianggap sudah mampu dalam pengelolaan bidang akademik maupun non akademik yang meliputi pengelolaan bidang organisasi, keuangan, kemahasiswaan, ketenagaan (kepegawaian) dan sarana prasarana (Maarif & Wijayanto, 2017) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang penting dalam menjalankan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset utama suatu organisasi, tanpa peran dan keikutsertaan Sumber Daya Manusia (SDM), aktivitas suatu organisasi tidak akan terjadi (Hasibuan & Malayu, 2005).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 pasal 69 ayat 1 tentang Pendidikan Tinggi, Sumber Daya Manusia (SDM) di perguruan tinggi terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan (tendik) dengan status kepegawaian terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai kontrak (honorar). Menurut Hardiyanto (2016), Sumber Daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perguruan tinggi memiliki jumlah yang cukup besar dalam pencapaian kinerja perguruan tinggi. Dalam rangka mewujudkan *Good University Governance* yang baik dan efektif dengan melibatkan pegawai, maka harus dilakukan peningkatan produktivitas Sumber Daya manusia (SDM) yang tinggi, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan remunerasi. Remunerasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa yang mereka berikan kepada perusahaan/ institusi (Davis & Newstorm JW, 1996).

Kesebelas PTN-BH secara bersama-sama telah menetapkan bahwa pemberian remunerasi kepada pegawai menggunakan Sistem Imbal Jasa (SIJ) dengan pembayaran kompensasi berdasarkan konsep 3P yang meliputi *pay for person*, *pay for position* dan *pay for performance*. Secara konsep, kesebelas PTN-BH menerapkan konsep yang sama dalam praktiknya. Akan tetapi, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maarif & Wijayanto (2017) ditemukan bahwa diantara 3 PTN-BH yang diteliti yaitu PTN-BH IPB, UI dan ITS. Implementasi remunerasi pada tiap PTN-BH cenderung berbeda walaupun sudah menggunakan

konsep yang sama yaitu konsep 3P. Belum semua PTN-BH menggunakan tahapan yang sesuai dengan penyusunan sistem remunerasi dalam penetapan *job value* dan *job class* pegawainya serta kelayakan nilai remunerasi terhadap perguruan tinggi sejenis. Sehingga terdapat perbedaan nilai remunerasi yang cukup signifikan antar level jabatan pada tiap PTN-BH. Belum adanya regulasi pemerintah mengenai standar minimal nilai remunerasi dan kejelasan pendanaan remunerasi bagi PNS PTN-BH, menjadikan PTN-BH memiliki kebebasan dalam menentukan konsep serta nilai dari remunerasi pegawainya sesuai kemampuannya. PTN-BH ITS yang sebelumnya berasal dari PTN BLU memiliki sistem remunerasi yang lebih baik dan detil serta taat azas baik dalam hal penyusunan konsep remunerasi, kesetaraan dengan PTN sejenis, kelayakan, keadilan serta besaran nilai remunerasinya.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Maarif & Wijayanto (2017), dapat disimpulkan meskipun semua PTN-BH telah menggunakan konsep yang sama yaitu 3P, ternyata ditemukan bahwa dari 3 PTN-BH yang diteliti menunjukkan hasil yang berbeda meskipun menggunakan konsep yang sama. Atas dasar hal tersebut, maka penelitian ini dilakukan. Penelitian ini menggunakan menggunakan model kesuksesan sistem informasi yang dikembangkan oleh DeLone & McLean (1992). Hal ini disebabkan karena model yang dikembangkan valid untuk semua jenis sistem informasi dan pengukuran masing-masing variabel tidak dihitung secara independen, tetapi secara keseluruhan satu mempengaruhi yang lainnya. Dengan model tersebut maka diharapkan ditemukan hasil yang valid dan model yang digunakan merupakan model yang dapat digunakan oleh setiap PTN-BH.

Pada penelitian kali ini, objek yang digunakan adalah PTN-BH UPI. Pemilihan objek ini didasarkan atas sistem remunerasi yang baru diterapkan oleh PTN-BH UPI pada tahun 2016. Sistem remunerasi oleh PTN ini masih tergolong berumur dini daripada PTN lainnya. Sistem remunerasi yang tergolong muda pasti banyak *trial* dan *error* sehingga menjadi objek yang menarik untuk diteliti. Sistem informasi remunerasi di PTN-BH UPI disebut Insentif Berbasis Kerja (IBK).

Oleh karena itu penelitian ini berusaha mengukur penerapan “Kesuksesan Sistem Informasi Remunerasi di PTN-BH dengan Menggunakan Model DeLone dan McLean (studi pada PTN-BH UPI)”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Permasalahan yang dapat dirumuskan adalah seberapa besar kesuksesan penerapan sistem informasi pada sistem informasi remunerasi di PTN-BH (studi pada PTN-BH UPI) jika dievaluasi dengan menggunakan model kesuksesan sistem informasi DeLone & McLean (1992) dengan menganalisis kualitas sistem, kualitas informasi, kepuasan pengguna, dan dampak individual.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah kualitas sistem (*system quality*) berpengaruh terhadap kepuasan pengguna (*user satisfaction*)?
2. Apakah kualitas informasi (*information system*) berpengaruh terhadap kepuasan pengguna (*user satisfaction*)?
3. Apakah kepuasan pengguna (*user satisfaction*) berpengaruh terhadap dampak individual (*individual impact*)?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui kesuksesan sistem informasi remunerasi di PTN-BH dengan menggunakan model DeLone & McLean (1992) studi pada Universitas Pendidikan Indonesia.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sistem terhadap kepuasan pengguna
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas informasi terhadap kepuasan pengguna
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan pengguna berpengaruh terhadap dampak individual

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak yang berkepentingan. Berikut manfaat penelitian yang diharapkan:

1.4.1. Akademis

Dalam segi akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan keilmuan keuangan, khususnya bidang sistem informasi dengan menggunakan model DeLone & McLean (1992) dalam penerapan sistem informasi remunerasi, selain itu penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2. Praktis

Dalam segi praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan oleh Universitas Pendidikan Indonesia dan universitas yang sejenis. Berdasarkan penelurusan yang dilakukan oleh penulis, topik penelitian mengenai sistem informasi remunerasi masih cukup sedikit, sehingga penelitian ini akan sangat berguna dan dapat dijadikan sebagai landasan untuk evaluasi maupun pengembangan sistem informasi remunerasi di masa yang akan datang.