



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PENGARUH PENERIMAAN DAN PENGGUNAAN APLIKASI HRMIS
TERHADAP TINGKAH LAKU PENGGUNAAN
PEGAWAI PERKHIDMATAN PENDIDIKAN
DI SEKOLAH MENENGAH**

SHAHORIZAN BIN AB. RAHIM



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)
(MOD PENYELIDIKAN DAN KERJA KURSUS)**

**FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2017



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengenal pasti pengaruh penerimaan dan penggunaan Sistem Maklumat Pengurusan Sumber Manusia (HRMIS) terhadap tingkah laku penggunaan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) sekolah menengah di Putrajaya. Lapan faktor penerimaan dan penggunaan telah dipilih untuk mengetahui pengaruhnya terhadap tingkah laku PPP. Faktor penerimaan adalah jangkaan prestasi, jangkaan usaha, pengaruh sosial, keadaan kemudahan, motivasi hedonik, tabiat terhadap niat tingkah laku. Manakala faktor penggunaan adalah keadaan kemudahan, tabiat dan niat tingkah laku terhadap tingkah laku penggunaan. Soal selidik dalam kajian ini merupakan adaptasi dan modifikasi daripada instrumen kajian-kajian lepas. Seramai 30 orang telah dipilih sebagai responden bagi kajian rintis dan 327 orang responden bagi kajian sebenar. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensi. Analisis deskriptif digunakan bagi menjelaskan kekerapan pilihan jawapan PPP. Sementara itu, analisis inferensi regresi berganda dilakukan bagi menunjukkan kekuatan hubungan dan pengaruh faktor penerimaan dan penggunaan PPP terhadap HRMIS. Hasil analisis regresi berganda mendapati nilai pekali korelasi (r) menunjukkan faktor penerimaan mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan niat tingkah laku. Manakala faktor penggunaan menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan tingkah laku penggunaan. Faktor tabiat merupakan faktor yang paling berpengaruh kepada niat tingkah laku. Sementara itu, faktor niat tingkah laku didapati mempunyai pengaruh ke atas tingkah laku penggunaan PPP terhadap HRMIS. Implikasi kajian ini menunjukkan PPP memiliki penerimaan dan penggunaan yang sederhana dan boleh dipertingkatkan dengan penekanan kepada faktor-faktor yang menunjukkan kesan yang positif. Sehubungan itu pihak-pihak berkepentingan seperti Kerajaan Malaysia, Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri, Pejabat Pendidikan Daerah dan sekolah perlu berganding bahu dalam meningkatkan penglibatan PPP dalam menggunakan HRMIS pada masa akan datang.





THE INFLUENCE OF ACCEPTANCE AND USE OF HRMIS APPLICATION TOWARDS THE USE BEHAVIOURS OF EDUCATION SERVICE OFFICERS (PPP) IN SECONDARY SCHOOLS

ABSTRACT

This study identifies the influence of acceptance and use of Human Resource Management Information System (HRMIS) on the use behaviors of Education Service Officers (PPP) in Putrajaya secondary schools. Eight HRMIS acceptance and use factors have been chosen to determine the influence towards PPP. Acceptance factors include performance expectancy, effort expectancy, social influence, facilitating conditions, hedonic motivation, and habits towards behavioural intentions. Meanwhile the use factor were facilitating conditions, habits, and behavioural intentions towards use behaviour. Questionnaires for this study has been adapted and modified from previous studies' instruments. A total of 30 people had been selected to participate in the pilot study and 327 respondents for the actual study. Data was analysed using descriptive and inferential analysis. Descriptive analysis was used to describe the frequency response of PPP. While, multiple regression inferencial analysis was used to show the connection and the influence of PPP acceptance and use factor on HRMIS. The results of multiple regression analysis found that the correlation coefficient (r) indicated that the acceptance factors showed a significant positive correlation with behavioural intentions. While the use factor showed a significant positive correlation with use behavior. The habit factor was the most influential factor on behavioural intentions. Meanwhile, the behavioural intentions factor was found to have an influence on PPP intention to use HRMIS. The implications of the study indicated PPP has medium level of acceptance and use of HRMIS and this could be improved by emphasising more on factors that had a positive effect. Therefore stakeholders such as the Government of Malaysia, Ministry of Education Malaysia, State Education Department, District Education Office and school must work together to increase the involvement of PPP in using HRMIS in the future.



**KANDUNGAN****Muka Surat**

PENGAKUAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xiii
SENARAI SINGKATAN	xiv

**SENARAI LAMPIRAN**

BAB 1 PENGENALAN	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	2
1.3 Permasalahan Kajian	11
1.4 Kerangka Kajian	16
1.4.1 Kerangka Teori	16
1.4.2 Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology 2 (UTAUT2)	17
1.4.3 Kerangka Konseptual Kajian	18
1.5 Objektif Kajian	20
1.6 Soalan Kajian	20



1.7	Hipotesis Nul	21
1.8	Kepentingan Kajian	22
1.9	Skop Kajian	23
1.10	Definisi Operasional	24
1.10.1	Sektor Perkhidmatan Awam	24
1.10.2	Sistem Maklumat Pengurusan Sumber Manusia (HRMIS)	24
1.10.3	Penerimaan	25
1.10.4	Penggunaan	25
1.10.5	Jangkaan Prestasi	26
1.10.6	Jangkaan Usaha	26
1.10.7	Pengaruh Sosial	26
1.10.8	Keadaan Kemudahan	27
1.10.9	Motivasi Hedonik	27
1.10.10	Tabiat	28
1.10.11	Niat Tingkah Laku	28
1.10.12	Tingkah Laku Penggunaan	29
1.11	Rumusan	29
BAB 2	TINJAUAN LITERATUR	30
2.1	Pengenalan	30
2.2	Sistem Maklumat Pengurusan	31
2.3	Sistem Maklumat Pengurusan Sumber Manusia (HRMIS)	33
2.4	Ciri-Ciri Sistem Maklumat Yang Berkualiti	35
2.5	Masalah Pengurusan Sistem Maklumat	39

2.6	Perkembangan Sistem Maklumat Pengurusan Sumber Manusia (HRMIS)	44
2.7	HRMIS Di Institusi Pendidikan Sekolah Peringkat Rendah Dan Menengah	46
2.8	Penerimaan Dan Penggunaan Terhadap Sistem Maklumat	48
2.9	Model Kajian Penerimaan Teknologi	49
2.9.1	Theory of Reasoned Action (TRA)	50
2.9.2	Technology Acceptance Model (TAM)	51
2.9.3	Motivational Model (MM)	52
2.9.4	Theory of Planned Behavior (TPB)	52
2.9.5	Model Combining TAM dan Theory of Planned Behavior (C-TAM-TPB)	53
2.9.6	Model of PC Utilization (MPCU)	54
2.9.7	Innovation Diffusion Theory (IDT)	55
2.9.8	Social Cognitive Theory (SCT)	56
2.9.9	Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology (UTAUT)	57
2.9.10	Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology 2 (UTAUT2)	61
2.9.11	Jangkaan Prestasi	63
2.9.12	Jangkaan Usaha	65
2.9.13	Pengaruh Sosial	67
2.9.14	Motivasi Hedonik	69
2.9.15	Keadaan Kemudahan	70
2.9.16	Tabiat	71
2.9.17	Niat Tingkah Laku	73
2.9.18	Tingkah Laku Penggunaan	74



2.10 Rumusan	76
--------------	----

BAB 3 METODOLOGI 77

3.1 Pengenalan	77
----------------	----

3.2 Reka Bentuk Kajian	78
------------------------	----

3.3 Populasi Dan Persampelan Kajian	79
-------------------------------------	----

3.4 Instrumen Kajian	82
----------------------	----

3.4.1 Tatacara Terjemahan Soal Selidik	83
--	----

3.4.2 Pembinaan Instrumen	84
---------------------------	----

3.4.3 Pengesahan Pakar	91
------------------------	----

3.5 Prosedur Kajian	92
---------------------	----

3.6 Kaedah Analisis Data	93
--------------------------	----

3.6.1 Statistik Deskriptif	94
----------------------------	----

3.6.2 Statistik Inferensi	95
---------------------------	----

3.7 Kajian Rintis	97
-------------------	----

3.8 Rumusan	110
-------------	-----

BAB 4 DAPATAN KAJIAN 111

4.1 Pengenalan	111
----------------	-----

4.2 Ujian Kenormalan	112
----------------------	-----

4.2.1 Ujian Kenormalan Pengaruh Penerimaan, Niat Tingkah Laku dan Tingkah Laku Penggunaan.	112
--	-----

4.3 Analisis Deskriptif (Demografi Responden)	113
---	-----

4.4 Analisis Inferensi (Regresi Pelbagai)	115
---	-----

4.4.1 Pengaruh Penerimaan dengan Niat Tingkah Laku	115
--	-----





4.4.2	Pengaruh Penggunaan dengan Tingkah Laku Penggunaan	122
4.5	Rumusan	128
BAB 5	PERBINCANGAN, KESIMPULAN, DAN CADANGAN	129
5.1	Pengenalan	129
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	130
5.2.1	Hubungan Pengaruh Penerimaan Dengan Niat Tingkah Laku	130
5.2.2	Hubungan Pengaruh Penggunaan Dengan Tingkah Laku Penggunaan	137
5.3	Implikasi Kajian	144
5.4	Cadangan Kajian Lanjutan	146
5.5	Kesimpulan	147
	RUJUKAN	150
	LAMPIRAN	





SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
2.1	Model UTAUT Yang Berdasarkan Lapan Buah Model Dan Teori Penerimaan	58
3.1	Senarai Populasi PPP di Sekolah Menengah Putrajaya	79
3.2	Senarai Sampel PPP di Sekolah Menengah Putrajaya	81
3.3	Sumber Rujukan Bagi Instrumen Soal Selidik	84
3.4	Senarai Konstruk – Konstruk Dan Item-Item Dalam Soal Selidik	85
3.5	Bilangan Soalan Mengikut Bahagian Dalam Borang Soal Selidik	89
3.6	Skala <i>Likert</i> Untuk Bahagian B	90
3.7	Skala <i>Likert</i> Untuk Bahagian C	90
3.8	Jadual Ulasan Pengesahan Panel Pakar	91
3.9	Nilai Dan Hubungan Korelasi	96
3.10	Nilai Pekali Kebolehpercayaan Jangkaan Prestasi	100
3.11	Nilai Pekali Kebolehpercayaan Jangkaan Usaha	101
3.12	Nilai Pekali Kebolehpercayaan Pengaruh Sosial	102
3.13	Nilai Pekali Kebolehpercayaan Keadaan Kemudahan	104
3.14	Nilai Pekali Kebolehpercayaan Motivasi Hedonik	105
3.15	Nilai Pekali Kebolehpercayaan Tabiat	106
3.16	Nilai Pekali Kebolehpercayaan Niat Tingkah Laku	107
3.17	Nilai Pekali Kebolehpercayaan Tingkah Laku penggunaan	108
4.1	Ujian Kenormalan Statistik Inferensi Pengaruh Penerimaan, Niat Tingkah Laku dan Tingkah Laku Penggunaan HRMIS	113





4.2	Taburan Responden Berdasarkan Demografi	114
4.3	Pengaruh Penerimaan dengan Niat Tingkah Laku Responden	115
4.4	Ringkasan Model	117
4.5	Keputusan Ujian Varian (ANOVA)	117
4.6	Analisis Regresi antara Pengaruh Penerimaan dan Penggunaan HRMIS dengan Niat Tingkah Laku	118
4.7	Status Hipotesis Kajian Ho1 hingga Ho6 dan Nilai Regresi Berganda (β)	120
4.8	Hubungan antara Pengaruh Penggunaan dengan Tingkah Laku Penggunaan Responden	122
4.9	Ringkasan Model	123
4.10	Keputusan Ujian Varian (ANOVA)	124
4.11	Analisis Regresi antara Pengaruh Penerimaan dan Penggunaan HRMIS dengan Niat Tingkah Laku	124
4.12	Status Hipotesis Kajian Ho1 hingga Ho6 dan Nilai Regresi Berganda (β)	126
5.1	Nilai Korelasi (r) dan Pekali Regresi Berganda (β)	131
5.2	Nilai Korelasi (r) dan Pekali Regresi Berganda (β)	138
5.3	Ringkasan Dapatan Keseluruhan Kajian	142





SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Model Pengurusan Sumber Manusia Sektor Awam Akan Datang	5
1.2	Peraturan Penggunaan Rekod Peribadi & Profil Perkhidmatan Di Malaysia	8
1.3	Peraturan Penggunaan Modul Peribadi Dan Perisytiharan Harta	10
1.4	Unified Theory of Acceptance and Use of Technology 2 (UTAUT2)	18
1.5	Kerangka Konseptual Kajian Pengaruh Penerimaan dan Penggunaan HRMIS	19
2.1	Technology Acceptance Model (TAM)	51
2.2	Theory of Planned Behavior (TPB)	53
2.3	Combined TAM and TPB (C-TAM-TPB)	54
2.4	Model of PC Utilization (MPCU)	55
2.5	Innovation Diffusion Theory (IDT)	56
2.6	Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology (UTAUT)	59
2.7	Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology 2 (UTAUT2)	61
2.8	Kerangka Konseptual Kajian Pengaruh Penerimaan dan Penggunaan HRMIS	63
2.9	Hipotesis Pengaruh Penerimaan dan Penggunaan Aplikasi HRMIS Terhadap Tingkah Laku Penggunaan PPP Di Sekolah Menengah	75
3.1	Populasi PPP di Putrajaya	82





SENARAI SINGKATAN

AKP	Anggota Kumpulan Pelaksana
BI	<i>Business Intelligence</i>
BPSM	Bahagian Pengurusan Sumber Manusia
C-TAM-TPB	<i>Model Combining TAM dan Theory of Planned Behavior</i>
DBKL	Dewan Bandaraya Kuala Lumpur
<i>eFiling</i>	<i>Electronic Filing</i>
EGNET	<i>Electronic Goverment Network</i>
E-kerajaan	Elektronik Kerajaan
eKhidmat	Elektronik Khidmat
ELX	<i>Electronic Labour Exchange</i>
ePerolehan	Elektronik Perolehan
eSyariah	Elektronik Syariah
HR	<i>Human Resource</i>
HRIS	<i>Human Resources Information System</i>
HRM	<i>Human Resources Management</i>
HRMIS	Sistem Maklumat Pengurusan Sumber Manusia
IDT	<i>Innovation Diffusion Theory</i>
IE	<i>Internet Explorer</i>
INTAN	Institut Tadbir Awam Negara
ISP	<i>Internet Services Provider</i>
IT	<i>Information Technology</i>
JKMNS	Jabatan Ketua Menteri Negeri Sarawak
JPA	Jabatan Perkhidmatan Awam
JPH	Jabatan Perkhidmatan Haiwan
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
JPS	Jabatan Pengairan dan Saliran
KKM	Kementerian Kesihatan Malaysia





KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
KPMNET	<i>KPM Network</i>
LNPT	Laporan Nilain Prestasi Tahunan
MAMPU	Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia
MARA	Majlis Amanah Rakyat
MIS	Sistem Maklumat Pengurusan
MM	<i>Motivational Model</i>
MPCU	<i>Model of PC Utilization</i>
MSC	Koridor Raya Multimedia
PKNS	Kemajuan Negeri Selangor
PMS	<i>Project Monitoring System</i>
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
PPM	Pejabat Perdana Menteri
PPP	Pegawai Perkhidmatan Pendidikan
SCHOOLNET	<i>School Network</i>
SCT	<i>Social Cognitive Theory</i>
SKMM	Suruhanjaya Komunikasi dan Multimedia Malaysia
SKT	Sasaran Kerja Tahunan
SPSS	<i>Statistic Package for Social Sciences</i>
TAM	<i>Technology Acceptance Model</i>
TPB	<i>Theory of Planned Behavior</i>
TRA	<i>Theory of Reasoned Action</i>
UTAUT	<i>Theory of Acceptance and Use of Technology</i>
UTAUT2	<i>Theory of Acceptance and Use of Technology 2</i>





SENARAI LAMPIRAN

- A Surat Kebenaran Menjalankan Kajian Bahagian Perancangan Penyelidikan Dan Dasar Pendidikan
- B Surat Kebenaran Menjalankan Kajian Jabatan Pendidikan Negeri
- C Set Soalan Soal Selidik
- D Output Pekali Kebolehpercayaan Ujian Rintis Setelah Gugur Item Bawah 3 *Corrected Item Total Correlation*
- E Rajah Histogram, Normal Q-Q Plot dan Plot Kotak bagi Ujian Kenormalan Data Kajian Rintis dan Kajian Sebenar.





BAB 1

PENGENALAN



1.1 Pendahuluan

Perkembangan pesat pada abad ke - 21 dalam bidang Teknologi Maklumat dan Komunikasi atau *Information and Communications Technology* (ICT) telah menyebabkan perkembangan teknologi tanpa had. Teknologi hari ini meletakkan kejayaan sesebuah organisasi bergantung pada prestasi Pengurusan Sumber Manusia atau *Human Resources Management* (HRM) (Lippert & Swiercz, 2005). HRM berasaskan teknologi digunakan secara meluas kerana kosnya rendah dan data berpusat dalam organisasi (Browning, Edgar, Gray & Garrett, 2009; Davila, 2005).





Sistem Maklumat Sumber Manusia atau *Human Resources Information System* (HRIS) semakin berkembang serta menjadi penyumbang utama dalam pengurusan strategik sesebuah organisasi (Rodríguez & Ventura, 2003). Bussler dan Davis (2001) menyatakan perubahan pengurusan sumber manusia adalah disebabkan oleh teknologi sumber manusia atau *human resources* (HR) seperti HRIS. HRIS merupakan satu sistem bersepadu yang berfungsi sebagai tempat penyimpanan, menganalisis dan rujukan data serta maklumat yang berkaitan mengenai sumber manusia untuk sesebuah organisasi (Shiri, 2012).

ICT telah menjadi salah satu keperluan asas masyarakat moden sekali gus menyamai keperluan asas lain dalam kehidupan seharian (Abdul Manaf, 2006). Ini bermakna, penguasaan ilmu pengetahuan dan kemahiran berkaitan ICT adalah penting kerana ia merupakan prasyarat kepada kejayaan pembangunan intelek dan jati diri masyarakat bermaklumat di era digital ini. Jabatan Perkhidmatan Awam (2009) menyatakan sektor awam juga turut tidak terkecuali untuk perubahan dan perlu memanfaatkan kemudahan Teknologi Maklumat atau *Information Technology* (IT) bagi memantapkan strategi pengurusan sumber manusia sektor awam di Malaysia.

1.2 Latar Belakang Kajian

HRM pada masa kini merupakan perkongsian pengetahuan dan analisis sumber tenaga kerja strategik dan telah berkembang pesat serta menjadi penyumbang yang besar ke atas pengurusan strategik organisasi (Rodríguez, Ventura, 2003; Troshani, Jerram, & Gerrard, 2010). HRIS mempunyai konfigurasi sistem interaksi yang berbeza bagi





menjana dan menyampaikan maklumat untuk menyokong fungsi HR seterusnya mengautomasikan dan informatif pengurusan sumber manusia (Strohmeier & Kabst, 2007). Fungsi utama HR adalah berkaitan dengan perlantikan dan pemilihan (Shiri, 2012), perancangan dan pembangunan (Al-mobaideen, Allahawiah, & Basioni, 2013), pengurusan latihan, pengurusan prestasi, pengurusan ganjaran dan pampasan (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2012) dalam pengurusan sumber manusia.

Ini menunjukkan HRIS mempunyai pelbagai manfaat. Antaranya seperti peningkatan operasi HR dan proses pengurusan untuk meningkatkan kualiti membuat keputusan (Beckers & Bsat, 2002; Kavanagh & Thite, 2009) dengan menyediakan perkhidmatan HR lebih cepat dan tepat (Kavanagh & Thite, 2009). Selaras dengan itu, Kerajaan Malaysia begitu komited dalam memastikan Perkhidmatan Awam menjadi sebuah sektor awam yang terbaik dalam sistem pengurusan dan pentadbirannya khusus kepada pengurusan sumber manusia. Akibat peningkatan bilangan penjawat awam, proses pengumpulan data secara manual tidak membolehkan pengurusan sumber manusia dilaksanakan dengan berkesan (Mohd Roslan, 2012). Sehubungan itu bagi memantapkan pengurusan sumber manusia di sektor awam beberapa transformasi telah dilaksanakan.

Ekoran perkembangan teknologi maklumat yang pesat, HRMIS telah dilancarkan pada 1999 bagi menguruskan sumber manusia dengan lebih efisien dan sistematik (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2009). HRMIS merupakan sebuah aplikasi sistem pengurusan sumber manusia sektor awam yang lebih efisien dan sistematik serta menyeluruh dari perancangan strategik ke pelantikan anggota sehingga persaraan. Oleh yang demikian, HRMIS telah dilaksanakan ke seluruh agensi awam bagi meningkatkan





pengurusan sumber manusia hingga ke hari ini. Hal ini merupakan suatu cabaran yang perlu dihadapi oleh Kerajaan Malaysia dalam melakukan transformasi terhadap pengurusan sumber manusia sektor awam.

Kerajaan Malaysia telah mengorak langkah ke hadapan dengan mewujudkan Koridor Raya Multimedia (MSC). Aplikasi utama MSC terdiri daripada tujuh aplikasi dan telah dibahagikan kepada dua kategori iaitu Pembangunan Multimedia dan Persekitaran Multimedia rujukan. Empat daripada tujuh aplikasi tersebut di bawah kategori Pembangunan Multimedia iaitu:

- i. Sekolah Bestari
- ii. Kad Serba guna Kerajaan
- iii. Kerajaan Elektronik (E-kerajaan)
- iv. Teleperubatan

Manakala tiga lagi aplikasi di bawah kategori Persekitaran Multimedia iaitu:

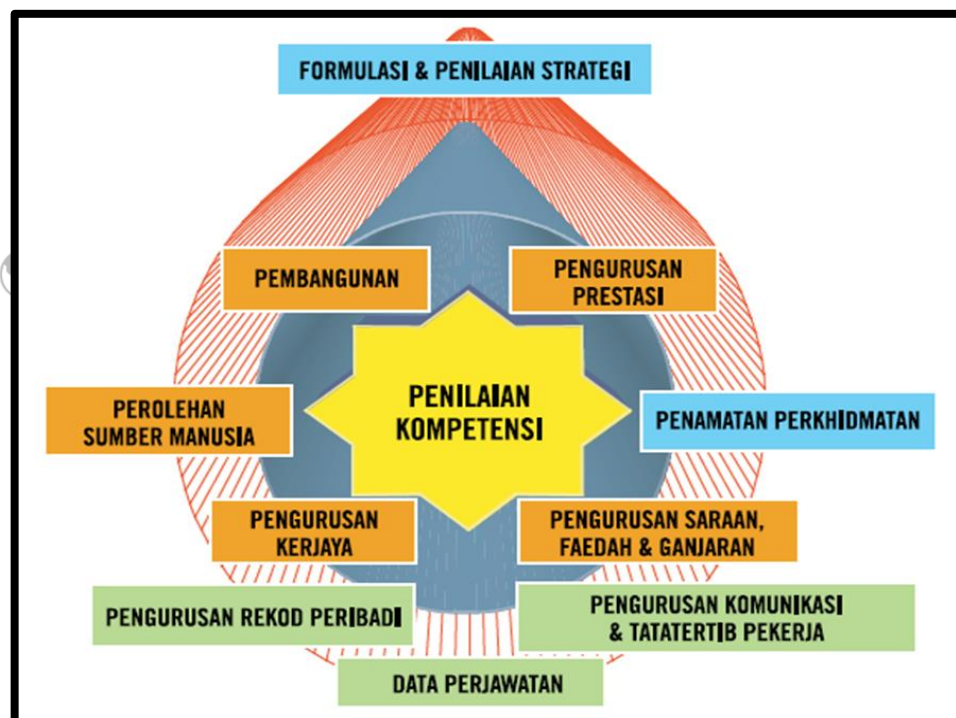
- v. Gugusan Penyelidikan Multimedia
- vi. Pembangunan Tekno-usahawan (technoprenur)
- vii. E-niaga (pemasaran tanpa sempadan dan web pembuatan seantero dunia).

E-kerajaan pada peringkat awal terdiri daripada tujuh aplikasi perintis iaitu *Human Resources Management Information System (HRMIS)*, *Project Monitoring System (PMS)*, *eKhidmat*, *Electronic Labour Exchange (ELX)*, *eFiling*, *ePerolehan* dan *eSyariah*. HRMIS adalah salah satu aplikasi E-kerajaan yang telah beroperasi (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2009). Setiap satu aplikasi adalah berbeza dari segi agensi yang terlibat dalam pembangunan dan pengoperasian sistem dan pemberian perkhidmatan.



Perbezaan tersebut boleh mempengaruhi kecekapan dan keberkesanan setiap sistem (Hasmiah, 2011).

Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) selaku agensi pusat yang bertanggungjawab ke atas dasar pengurusan sumber manusia perkhidmatan awam telah dipilih sebagai agensi utama bagi menerajui pelaksanaan HRMIS. Aplikasi HRMIS dibangunkan berasaskan kepada sepuluh fungsi utama pengurusan sumber manusia yang berteraskan kompetensi sebagaimana yang digambarkan dalam Rajah 1.1.



Rajah 1.1. Model Pengurusan Sumber Manusia Sektor Awam Akan Datang, Jabatan Perkhidmatan Awam, 2009, p.6.



Antara ciri-ciri utama aplikasi HRMIS, antaranya adalah pengurusan sumber manusia sektor awam dipacu melalui proses yang dibina dalam aplikasi HRMIS. Ini bermakna pengemaskinian data dalam pangkalan data HRMIS adalah dilakukan secara langsung melalui transaksi proses yang dijalankan.

KPM tidak terkecuali daripada pelaksanaan HRMIS. Menurut Bahagian Pengurusan Sumber Manusia (BPSM), Unit Maklumat Data Personel, Cawangan Pengurusan Maklumat Personel (2011) pelaksanaan HRMIS di KPM telah bermula pada tahun 2006 dan bermula pada tahun yang sama ianya telah diperkenalkan di seluruh institusi pendidikan sekolah rendah dan sekolah menengah. Menurut Nurul Hidayah (2014) institusi pendidikan sekolah terutamanya di dalam sistem pengurusan pendidikan sekolah kebangsaan dan sekolah menengah turut mengalami suatu transformasi dalam pengurusan sumber manusianya.



Kewujudan sistem maklumat boleh memantapkan pengurusan sumber manusia. Pengurusan sumber manusia telah diletakkan ke dalam satu sistem maklumat yang bersepadu dan digunakan secara menyeluruh di sektor Perkhidmatan Awam (Nurul Hidayah, 2014). Menurut Jabatan Perkhidmatan Awam (2009) keperluan untuk mengumpul maklumat asas perjawatan, pengisian dan sandangan semua agensi di seluruh negara adalah kritikal bagi rujukan agensi pusat.

Pengemaskinian maklumat HRMIS melalui kemudahan layan diri memudahkan pengguna HRMIS mengemaskini rekod peribadi, dan memohon pelbagai kemudahan yang disediakan dalam perkhidmatan seperti cuti, tuntutan perjalanan dan kursus yang bersesuaian secara layan diri dan berasaskan web (Jabatan Perkhidmatan





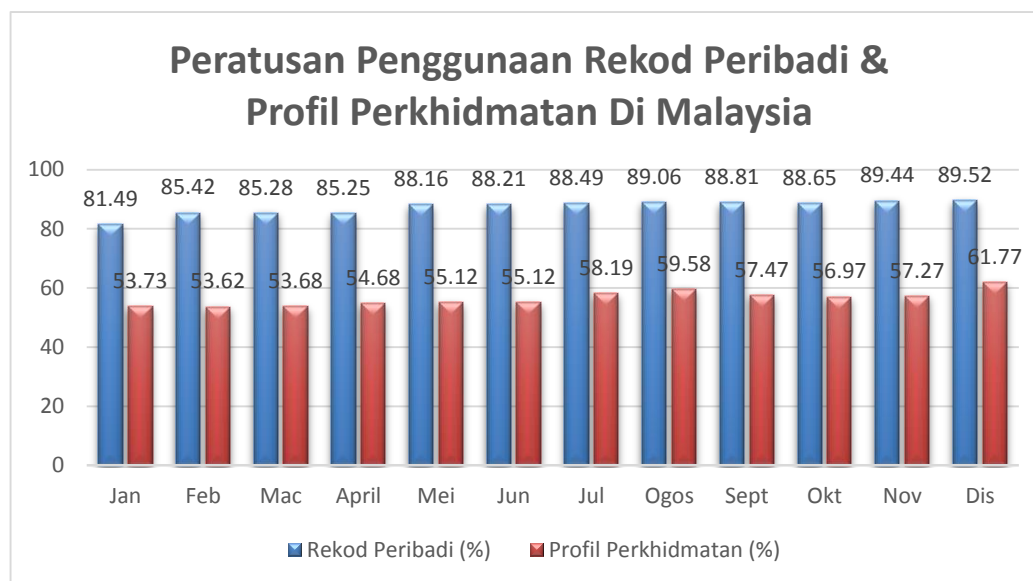
Awam, 2009). Namun sehingga kini peratusan pengisian maklumat di HRMIS masih belum mencapai tahap yang memuaskan (Nurul Hidayah, 2014). Mohd Roslan (2012) mendapati masih terdapat modul-modul dalam HRMIS masih tidak lengkap maklumat berkaitan maklumat penjawat awam disebabkan pengguna lebih selesa dengan kaedah pengisian maklumat secara manual. Dapatan ini sisokong oleh Chowdhury, Yunus, Bhuiyan, dan Kabir (2013) juga mendapati organisasi tempatan di Bangladesh agak keberatan untuk menggunakan teknologi HRIS secara sepenuhnya di tempat kerja kerana sudah biasa menggunakan kaedah sistem pemfailan manual. Sehubungan itu perlu ada mekanisme yang boleh meningkatkan tahap penggunaan HRMIS di kalangan penjawat awam.

Rajah 1.2 menunjukkan peratusan penggunaan aplikasi HRMIS bagi tahun



2012. Terdapat peningkatan peratusan terhadap penggunaan aplikasi HRMIS pada bahagian Modul Rekod Peribadi dan Sub modul Profil Perkhidmatan. Pada akhir 31 Januari 2012 sebanyak 81.49 peratus jumlah pengguna dari kakitangan Perkhidmatan Pelajaran telah menggunakan perkhidmatan Modul Rekod Peribadi, sebanyak 88.49 peratus pula pada bulan Julai dan pada bulan Disember peratusan penggunaannya sebanyak 89.52 peratus. Peratusan menampakkan peningkatan dari satu bulan ke satu bulan yang lain namun masih tidak mencapai peratusan yang membanggakan pada tahun tersebut.





Rajah 1.2. Peratusan Penggunaan Rekod Peribadi & Profil Perkhidmatan Di Malaysia, Pangkalan Data HRMIS, Unit Maklumat Data Personel, Bahagian Pengurusan Sumber Manusia Kementerian Pendidikan Malaysia 2012.

Begitu juga yang berlaku kepada sub modul profil perkhidmatan HRMIS di mana pada tahun 2012 di akhir bulan 31 Januari 2012 menunjukkan jumlah peratusan penggunaannya sebanyak 53.73 peratus dengan sedikit peningkatan peratusan pada bulan Julai iaitu 58.19 peratus dan bulan Disember 2012 iaitu sebanyak 61.77 peratus. Peratusan sub modul profil perkhidmatan tidak menunjukkan peningkatan yang ketara jika dibandingkan dengan sub modul rekod peribadi. Ini menunjukkan penerimaan dan penggunaan HRMIS masih di tahap yang rendah.

Hasil kajian Nurul Hidayah (2014) berkaitan HRMIS di enam buah sekolah rendah di Jasin, Melaka melibatkan pihak Pentadbir, guru-guru dan kakitangan sokongan menunjukkan seramai 115 orang iaitu 98.3 peratus menyatakan mereka mengalami masalah dalam menggunakan aplikasi HRMIS mengikut peratus seperti; Sistem lambat bertindak balas dan terhenti secara tiba-tiba (59.8 peratus), Mengambil



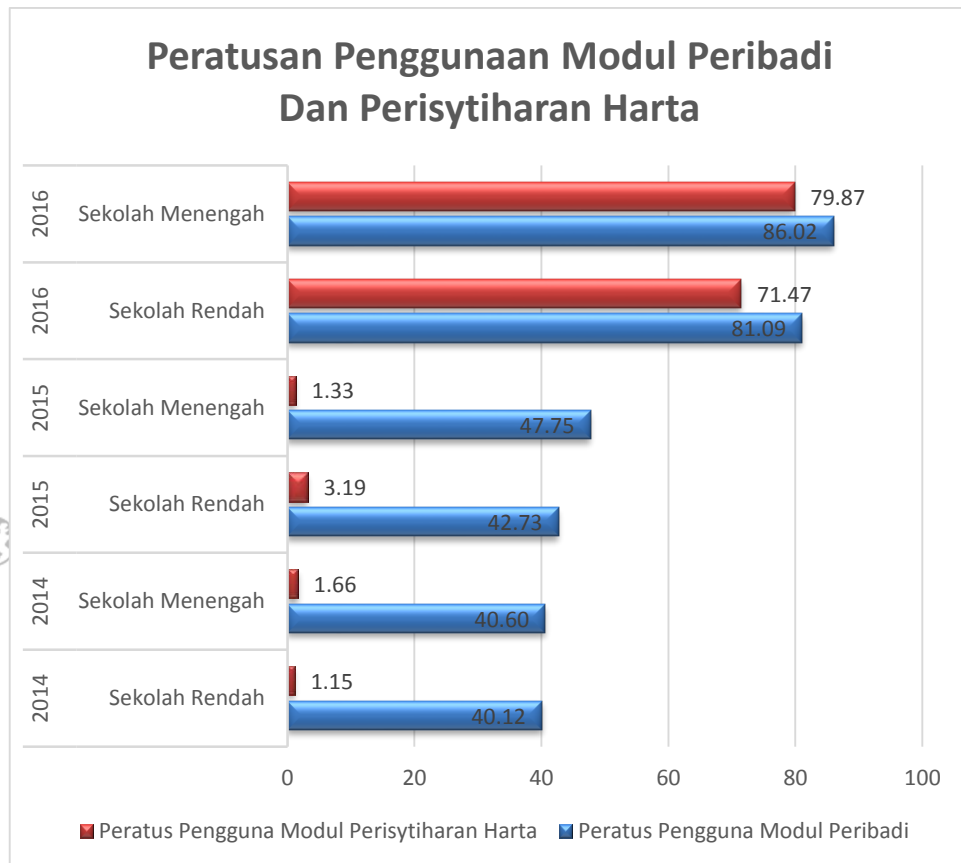
masa yang lama untuk mencapai (mengakses) aplikasi HRMIS (41.0 peratus), dan Gangguan Internet (40.2 peratus), Masalah-masalah ini boleh mengakibatkan penerimaan dan penggunaan pengguna masih rendah terhadap HRMIS. Namun demikian, penyelidikan yang dilakukan oleh Nurul Hidayah (2014) hanya mengkaji aspek persepsi, kualiti sistem, dan kualiti maklumat. Sedangkan kejayaan HRIS di dalam organisasi kebanyakannya bergantung kepada tingkah laku penerimaan dan penggunaan pengguna (Chowdhury et al., 2013). Oleh itu, penyelidik akan mengkaji berkaitan tingkah laku penerimaan dan penggunaan PPP dalam aplikasi HRMIS.

Jabatan Perkhidmatan Awam (2014) menyatakan HRMIS 2.0 telah dibangunkan pada tahun 2015, hasil penambahbaikan pada HRMIS sedia ada. Mesyuarat Kerja Rasionalisasi HRMIS 2.0 antara JPA dan Unit Pemodenan Tadbiran dan Perancangan Pengurusan Malaysia (MAMPU), yang telah diadakan pada Julai 2013. Ahli mesyuarat kerja tersebut berpandangan bahawa HRMIS 2.0 perlu dibangunkan berasaskan HRMIS sedia ada dengan mengambil kira isu keselamatan, penambahbaikan dan prestasi (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2014).

Rajah 1.3 menunjukkan penggunaan modul peribadi dan modul perisytiharan harta menggunakan aplikasi HRMIS di sekolah rendah dan sekolah menengah di Putrajaya. Sekolah menengah mencatat penggunaan yang tertinggi pada tahun 2014 bagi kedua-dua modul iaitu 40.60% bagi modul peribadi dan 1.66% bagi modul perisytiharan harta. Manakala sekolah rendah hanya 40.12% bagi modul peribadi dan 1.15% bagi modul perisytiharan harta. Namun pada tahun 2015, peratusan sekolah menengah agak menurun pada modul perisytiharan harta iaitu 1.33 dan sekolah rendah pula meningkat kepada 3.19%. Namun begitu pada tahun 2016 peratusan sekolah



menengah meningkat semula bagi modul peribadi sebanyak 86.02% dan modul perisytiharan harta 79.87% berbanding sekolah rendah mencatat peratusan untuk modul peribadi 81.09% dan modul perisytiharan harta 71.47%. Data ini menunjukkan sekolah menengah mempunyai lebih penggunaan apabila HRMIS 2.0 dilancarkan.



Rajah 1.3. Peratusan Penggunaan Modul Peribadi Dan Perisytiharan Harta, BPSM, KPM 2016.

Konsep HRM yang berkonsepkan teknologi HRIS adalah agak baru di negara ini (Jabatan Perkhidmatan Awam, 2007). Fungsi dan manfaat HRIS hanya diketahui oleh mereka yang mempunyai kursus HRM dan kebanyakan daripada pegawai-pegawai sesebuah organisasi masih tidak menyedari kegunaan HRIS (Chowdhury et al., 2013). Penggunaan teknologi komputer dalam HRIS memudahkan operasi HR, serta