

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

3.1. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil dari penelitian terdahulu perlu dilakukan *review* untuk mengetahui masalah-masalah atau isu-isu apa saja yang pernah dibahas oleh penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dari beberapa jurnal maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil penelitian dari Farida, *et al.* (2018) dengan judul “Pengaruh Tekanan Institusional Terhadap Adopsi Akuntansi Manajemen Lingkungan”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tekanan institusional terhadap adopsi akuntansi manajemen lingkungan pada perusahaan manufaktur yang listing di Bursa Efek Indonesia periode 2016. Sebanyak 42 akuntan yang berasal dari perusahaan manufaktur yang listing di Bursa Efek Indonesia periode 2016 berpartisipasi dalam penelitian ini. Pengaruh tekanan institusional (*coercive, mimetic & normative*) terhadap adopsi akuntansi manajemen lingkungan pada penelitian ini diuji menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan variable *coercive isomorphism* dan variable *normative isomorphism* tidak berpengaruh terhadap adopsi akuntansi manajemen lingkungan pada perusahaan manufaktur yang listing di Bursa Efek Indonesia periode 2016.

Hasil penelitian dari Astutiningrum, *et al.* (2014) dengan judul “*New Institutional Theory: Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Menuju Organisasi Yang Kompetitif Dan Berorientasi Pasar*”. Penelitian ini bertujuan untuk memahami perubahan organisasi yang terjadi setelah adopsi dari penganggaran berbasis kinerja. Perubahan organisasi dianalisis berdasarkan perspektif *New*

Institutional Theory (NIT) dengan fokus penelitian terhadap proses penerapan anggaran berbasis kinerja di RSUD dr. Iskak Tulungagung. Strategi penelitian adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan terjadinya *coercive isomorphism*, sebagai upaya untuk mendapatkan legitimasi, yang didukung oleh *mimetic isomorphism*, yang mencoba peniruan dari organisasi lain, meskipun lemah. Gejala dominan adalah *normative isomorphism*, seperti yang ditunjukkan oleh anggota organisasi keyakinan *normative* bahwa sistem penganggaran berbasis kinerja yang paling sesuai untuk karakteristik rumah sakit. Pelaksanaan penganggaran berbasis kinerja telah mendorong penggunaan dana secara lebih efektif dan efisien, sehingga RSUD dr. Iskak Tulungagung cenderung mendapat manfaat dalam rangka memotivasi organisasi menjadi *more competitive* dan pada saat yang sama berorientasi pasar.

Hasil penelitian dari Kamil, *et al.* (2015) tentang “*The Use of Institutional Theory in Understanding Implementation of Public Sector Accrual Based Accounting Standards (Case Study On Financial and Development Supervisory Board in Indonesia)*”. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus penelitian kualitatif dengan perspektif teori kelembagaan. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bagaimana sistem akuntansi baru diadopsi dan dilembagakan di institusi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BPKP mengadopsi sistem akuntansi berbasis akrual terutama karena tekanan memaksa (*coercive isomorphism*), yaitu aturan yang harus diikuti dalam bentuk Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010. Hal ini didukung oleh keinginan untuk digunakan sebagai patokan untuk organisasi serupa. Selain itu, ada juga *mimetic isomorphism*, dengan meniru negara lain yang dianggap lebih berhasil dalam menerapkan sistem akuntansi yang lebih efisien, efektif, produktif, transparan, dan akuntabel. *Normative isomorphism* muncul dalam dukungan profesional dari para pejabat BPKP yang mendorong penggunaan sistem akuntansi berbasis akrual dalam organisasi. *Institutionalization* dan internalisasi Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 sangat didukung oleh: komitmen para pemimpin, yang diindikasikan oleh kebijakan yang mendukung adopsi sistem akuntansi berbasis akrual, motivasi karyawan, dibentuk oleh berbagai perubahan yang berulang sepanjang masa

BPKP yang membuat karyawan lebih tahan terhadap perubahan, dan budaya kerja serta budaya belajar. Implementasi ini juga didukung oleh fasilitas dan infrastruktur, seperti tersedianya fasilitas jaringan yang luas dan cepat, pelatihan dan pendidikan serta sistem informasi yang mendukung manajemen pengetahuan di seluruh institusi.

Hasil penelitian dari Darono, *et al.* (2013) dengan judul “Tinjauan Interpretatif Terhadap Aspek-Aspek Institusional dalam Implementasi Layanan Elektronik: Studi Kasus PT. XYZ”. Penelitian ini bertujuan mengetahui aspek-aspek institusional apa saja yang dapat memengaruhi organisasi untuk mengimplementasikan layanan elektronik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif-interpretif dengan strategi penelitian studi kasus tunggal. Hasil penelitian ini adalah jenis tekanan institusional (*normative, mimetic, dan coercive*) yang melingkupi organisasi dan dampak bisnis dari tekanan tersebut menentukan respon/tindakan isomorfisme organisasi; organisasi menggunakan logika institusionalnya untuk melakukan *isomorphism* dan hasilnya adalah keputusan untuk mengembangkan suatu layanan elektronik sebagai salah satu langkah untuk menghadapi tekanan institusional yang ada. Penelitian ini juga mengajukan suatu kerangka kerja (*framework*) yang diharapkan dapat digunakan oleh suatu organisasi untuk mengidentifikasi aspek institusional yang terkait dengan implementasi layanan elektronik sebagai mekanisme untuk merespon tekanan tersebut dengan tindakan *isomorphism* yang sesuai.

Hasil penelitian dari Pratama, *et al.* (2016) dengan judul “Penerapan Sistem Informasi Berbasis *Enterprise Resource Planning* Menggunakan SAP Modul *Plant Maintenance* di PT. Len Industri”. Penelitian ini bertujuan untuk menyediakan dokumentasi SOP (*Standard Operational Procedure*) kegiatan pemeliharaan mesin dan peralatan produksi, menyediakan dokumentasi pencatatan riwayat kegiatan pemeliharaan mesin dan peralatan produksi, dan menyediakan sistem terintegrasi untuk ketersediaan mesin dan peralatan produksi antar bagian terkait. Penelitian ini menggunakan metode ASAP dengan tahapan yaitu perumusan masalah, penentuan tujuan, analisis proses bisnis saat ini, analisis proses bisnis SAP ERP, analisis gap fit, analisis risiko, konfigurasi dan pengujian

aplikasi. Berdasarkan konfigurasi dan pengujian sistem yang dilakukan, SAP ERP dapat diterapkan pada PT. Len Industri.

Hasil Penelitian dari Kristianti dan Achjari, (2017) “Penerapan sistem *Enterprise Resource Planning*: Dampak terhadap kinerja keuangan perusahaan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak penerapan sistem informasi khususnya *Enterprise Resource Planning* (ERP) terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Penelitian ini dalam mengukur kinerja keuangan perusahaan menggunakan analisis rasio keuangan, yaitu rasio *Labor Productivity* (LP), *Return on Assets* (ROA), *Net Profit Margin* (NPM), *Account Receivable Turnover* (ART), dan *Inventory Turnover* (IT). Sampel yang digunakan adalah 34 perusahaan yang terdaftar di bursa efek yang telah mengimplementasikan sistem ERP dalam rentang tahun 2002-2013. Data dianalisis dengan membandingkan berbagai rasio diatas 3 tahun sebelum dan sesudah implementasi sistem ERP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi peningkatan produktivitas serta perbaikan manajemen piutang dan persediaan setelah perusahaan mengimplementasikan ERP. Penelitian ini sayangnya tidak berhasil membuktikan adanya peningkatan profitabilitas setelah perusahaan mengimplementasikan ERP. Penelitian selanjutnya dapat diarahkan pada level implementasi ERP, karena perusahaan bisa saja latar belakangnya belum pernah menerapkan ERP.

Hasil penelitian dari Clarias, *et al.* (2018) dengan judul “*The Implementation of INA-CBGs (Indonesia Case-Based Groups) System and Strategic Response in Institutional Theory Perspective (Case Research in RSUD Dr. Saiful Anwar Malang)*”. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pelaksanaan sistem dan organisasi INA-CBGs tanggapan dalam perspektif kelembagaan di RSUD Dr. Saiful Anwar (RSSA). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif digunakan dengan studi kasus sebagai strategi. Pelaksanaan INA-CBGs sistem ini dianalisis menggunakan kekuatan kelembagaan yang ada dalam teori kelembagaan DiMaggio & Powell (1983), dan analisis tanggapan organisasi didasarkan pada tanggapan strategis dari institusional oleh Oliver (1991). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan memaksa (*coercive isomorphism*) pemaksaan sistem INA-CBGs yang berasal dari

peraturan pemerintah. Sumber *normative isomorphism* berasal dari standar pendidikan dan profesional. Sumber *mimetic isomorphism* datang dari persaingan dengan rumah sakit dan ketidakpastian lingkungan industri kesehatan. Respon strategis dalam menghadapi tekanan adalah memberikan persetujuan pasif dan melakukan beberapa inovasi strategis. Sementara *normative isomorphism* tersebut ditanggapi dengan pelatihan dan proses rekrutmen yang lebih selektif. Tanggapan terakhir terkait *mimetic isomorphism* adalah dengan meniru praktek yang ada dari rumah sakit lain.

Hasil penelitian dari Savitri dan Fanani, (2017) “*The Institutionalization of Accrual Accounting: The Perspective of New Institutional Sociology Theory*”. Penelitian ini bertujuan untuk memahami perubahan sistem akuntansi pemerintah daerah di Indonesia. Penelitian ini menggunakan studi kasus kualitatif dan interpretif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dari pelaku kunci yang terlibat dalam proses akrual akuntansi pelebagaan dan dokumentasi. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa *institutional isomorphism* terjadi pada pelaksanaan akuntansi akrual di pemerintah daerah. *Coercive isomorphism* ditunjukkan dengan menemukan bahwa adopsi akuntansi akrual dipengaruhi oleh pemerintah pusat, yaitu dengan mengeluarkan peraturan seperti Peraturan Pemerintah No. 71 tahun 2010 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 tahun 2013. *Normative isomorphism* ditemukan pada temuan konsultan dan keterlibatan akademik dalam pelaksanaan akrual akuntansi. *Mimetic isomorphism* ditemukan ketika pemerintah lokal melakukan perbandingan kepada pemerintah lokal lainnya yang menjadi praktik terbaik dalam implementasi akuntansi akrual di Indonesia. Pada kenyataannya ketiga bentuk mekanisme kelembagaan saling berinteraksi satu sama lain, kemudian berkontribusi dalam mempengaruhi praktek dan aktor selama proses kelembagaan akuntansi akrual di pemerintah daerah.

Hasil penelitian dari Rahayu, *et al.* (2018) dengan judul “*Poltekkes Kemenkes Malang’s Organizational Response In Facing The Implementation of Performance-Based Remuneration System (A Case Study on Public Service Institution within Resource Dependence Theory Perspective and New Institutional Sociology)*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap respon organisasi

Polkesma dalam menghadapi tekanan pada pelaksanaan sistem remunerasi dan cara untuk melanjutkan keberlanjutan sistem remunerasi melalui teori ketergantungan sumber daya dan perspektif sosiologi institusional. Penelitian ini menggunakan paradigma positif posting dengan pendekatan kualitatif dan strategi penelitian studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa respon organisasi yang pada awalnya ditunjukkan dalam bentuk persetujuan memenuhi kepatuhan peraturan (*coercive isomorphism*). Selain menyetujui, Polkesma menunjukkan respon terhadap tekanan kelembagaan melalui prakarsa untuk mengembangkan sistem penilaian kinerja mengikuti lembaga yang telah berhasil diterapkan (*mimetic isomorphism*) dan digunakan (*normative isomorphism*) untuk mengembangkan *Key Performance Indicator* (KPI). Upaya untuk melanjutkan keberlanjutan sistem remunerasi Polkesma dengan mengoptimalkan eskalasi pendapatan pendidikan utama, pemanfaatan aset, prinsip "Smart" dalam penggunaan anggaran dan peningkatan kualitas Tri Dharma perguruan tinggi. Polkesma telah berhasil dipertimbangkan sebagai model peran pelaksanaan remunerasi di Kementerian Kesehatan.

2.1.1 Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah selain objek penelitian yang berbeda, variabel yang diteliti juga berbeda. Penelitian ini dilakukan pada PT ANTAM Tbk UBPP LM dengan melihat bagaimana penggunaan *Institutional Theory* terhadap penerapan sistem informasi akuntansi SAP.

2.1.1.1 Perbedaan Variabel

Variabel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu, penerapan sistem informasi akuntansi SAP di PT ANTAM Tbk UBPP LM. Jika penelitian terdahulu menggunakan variabel adopsi akuntansi manajemen lingkungan (Farida, *et al.* 2018), implementasi anggaran berbasis kinerja (Astutiningrum, *et al.* 2014), adopsi sistem akuntansi berbasis akrual (Kamil, *et*

al. 2015) dan (Savitri dan Fanani, 2017), implementasi layanan elektronik (Darono, *et al.* 2013), implementasi sistem dan organisasi INA-CBGs (Clarias, *et al.* 2018), dan respon organisasi pada pelaksanaan sistem remunerasi (Rahayu, *et al.* 2018), maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel yang berbeda dari penelitian terdahulu yaitu penerapan sistem informasi akuntansi SAP.

2.1.1.2 Penggunaan *Institutional Theory*

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Institutional Theory* sebagai alat penelitian untuk memahami bagaimana sistem informasi akuntansi SAP diadopsi dan dilembagakan di PT ANTAM Tbk UBPP LM. Peneliti menggunakan faktor-faktor institusional seperti *coercive isomorphism*, *mimetic isomorphism* dan *normative isomorphism* untuk memahami penerapan sistem informasi akuntansi SAP di PT ANTAM Tbk UBPP LM.

2.1.1.3 Tempat Penelitian

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu selain variabel yang berbeda, tempat penelitian dalam penelitian ini juga berbeda dengan penelitian terdahulu. Jika sebelumnya penelitian terdahulu banyak melakukan penelitian di sektor publik (Astutiningrum, *et al.* 2014), (Kamil, *et al.* 2015), (Savitri dan Fanani, 2017), (Clarias, *et al.* 2018) dan (Rahayu, *et al.* 2018), maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan tempat penelitian yang berdasarkan pada *profit oriented* yaitu, di PT ANTAM Tbk UBPP LM.

3.2. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan. Sistem ini meliputi orang, prosedur, dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, serta pengendalian internal dan ukuran keamanan (Romney dan Steinbart, 2014).

Sistem informasi akuntansi berfungsi untuk mengumpulkan dan menyimpan data tentang transaksi-transaksi keuangan agar pihak manajemen, para pegawai, dan pihak-pihak luar yang berkepentingan dapat meninjau ulang hal-hal yang terjadi. Sistem informasi akuntansi dapat mengubah data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk membuat keputusan dalam aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan (Prabowo, *et al.* 2014).

Menurut Romney dan Steibart, (2014) sistem informasi akuntansi terdiri enam komponen yaitu, orang-orang yang menggunakan sistem, prosedur dan intruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data-data mengenai organisasi dan aktivitas bisnisnya, perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data, infrastruktur teknologi informasi, meliputi komputer, perangkat perifer, dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi, dan pengendalian internal dan pengukuran keamanan yang menyimpan data sistem informasi akuntansi.

2.2.1 Ellipse

Ellipse adalah multi-modul *software* aplikasi ERP (*Enterprise Resources Planning*) yang mengintegrasikan semua bagian/department yang penting dari suatu bisnis terutama *Capital Intensive Industries* seperti perusahaan tambang, minyak dan gas, pembangkitan serta *pulp and paper*. Salah satu pembuat *software* ERP (*Enterprise Resource Planning*) di dunia adalah Mincom/Ventyx. Produk *software* buatan Mincom/Ventyx diberi nama Ellipse.

Ellipse merupakan salah satu produk dari Mincom yang merupakan sistem integrasi operasional dalam pengelolaan *Asset Management, production, Finance and Accounting, Logistic and Purchasing, Human Resources and Development*. Pada dasarnya di setiap perusahaan yang mempunyai proses bisnis yang kompleks, setiap operasional per- departemen atau divisi mempunyai objektivitas masing-masing. Sistem Ellipse dalam hal ini menjembatani berbagai kepentingan antar departemen terkait data operasional dan transaksi, sehingga didapat informasi dari data yang dapat dipertanggung jawabkan, sebab dari data yang

akurat maka akan mempermudah analisa dan pengambilan keputusan dalam operasional.

2.2.2 SAP

System Application and Product in Data Processing (SAP) adalah software yang berbasis ERP (*Enterprise Resources Planning*) yang digunakan sebagai alat untuk membantu manajemen perusahaan merencanakan dan melakukan kegiatan operasionalnya secara lebih efektif dan efisien. SAP terdiri dari sejumlah modul aplikasi yang mempunyai kemampuan mendukung semua transaksi yang perlu dilakukan suatu perusahaan dan tiap aplikasi bekerja secara berkaitan satu dengan yang lainnya. Semua modul aplikasi di SAP dapat bekerja secara terintegrasi/terhubung yang satu dengan lainnya.

SAP AG adalah perusahaan pembuat *software* yang mengakomodasi kebutuhan (*requirement*) yang diinginkan dalam ERP. Salah satu *software* ERP dari SAP AG yang banyak digunakan adalah SAP R/3. SAP AG merupakan perusahaan *software* ERP terkemuka di dunia saat ini. Perusahaan *software* yang berasal dari negeri Jerman ini pertama kali didirikan tahun 1972 dengan nama *Systemanalyse und Programmentwicklung* oleh 5 orang mantan karyawan IBM di Mannheim, Jerman. Kantor pusatnya di Walldorf, Jerman. Visi mereka adalah membangun *software* aplikasi *standard* untuk mengakomodasi proses bisnis secara *realtime*.

SAP merupakan perkembangan sistem ERP (*Enterprise Resources Planning*) pada saat ini yang namanya sudah disesuaikan menurut kebutuhan dunia bisnis. SAP yang dikenal pada saat ini adalah sistem R/3-nya yang sudah teruji oleh perusahaan-perusahaan dunia dalam menjalankan bisnisnya, yang lebih dikenal dengan SAP R/3. Sebelum sampai ke generasi R/3, SAP sudah melewati tahap R/1 dan R/2. Selain sistem R/3 yang terkenal banyak juga solusi-solusi bisnis lainnya antara lain SAP BI (*Business Intelligence*) yang digunakan untuk *Data Warehousing*, SEM (*Strategic Enterprise Management*), SCM (*Supply*

Chain Management), CRM (*Customer Relationship Management*) dan masih banyak solusi-solusi bisnis lain yang ditawarkan oleh SAP untuk berbagai jenis bidang usaha di dunia (Falgenti dan Pahlevi, 2013).

SAP memiliki beberapa modul, dan disetiap modulnya mempunyai fungsi dan kegunaan masing-masing. Berikut daftar modul beserta fungsinya yang ada di SAP:

- a. *SD – Sales & Distribution*
Membantu meningkatkan efisiensi kegiatan operasional berkaitan dengan proses pengelolaan *customer order* (proses *sales*, *shipping* dan *billing*).
- b. *MM – Materials Management*
Membantu menjalankan proses pembelian (*procurement*) dan pengelolaan *inventory*.
- c. *PP – Production Planning*
Membantu proses perencanaan dan kontrol daripada kegiatan produksi (*manufacturing*) suatu perusahaan.
- d. *FI – Financial Accounting*
Mencakup *standard accounting cash management (treasury)*, *general ledger*, *account payable*, *account receiveable* dan konsolidasi untuk tujuan *financial reporting*.
- e. *CO – Controlling*
Mencakup *cost accounting*, mulai dari *cost center accounting*, *cost element accounting*, dan analisa profitabilitas.

Dengan mengimplementasikan SAP di suatu organisasi akan mengintegrasikan sistem yang berakibat pada perubahan yang dilakukan pada satu modul secara otomatis akan mengupdate modul yang lainnya bila informasi yang dirubah berkaitan dengan modul tersebut. Data akan *terupdate* secara langsung begitu user menginput data ke dalam sistem. Hal ini yang dikenal dengan istilah “*real-time processing*“. Integrasi secara sistem bisa terjadi dengan syarat bahwa

seluruh perusahaan harus menggunakan satu sumber data yang sama, baik untuk data *customer*, data produk maupun data *vendor*.

2.3. *Institutional Theory*

Perkembangan akuntansi terhadap peran organisasi ataupun sebaliknya sangatlah besar. Organisasi berperan sebagai produsen sekaligus pemakai dari informasi yang dihasilkan oleh akuntansi. Akuntansi mampu menghasilkan sebuah informasi yang sangat penting bagi organisasi dalam hal pengambilan keputusan. Secara historis, perkembangan dalam teori organisasi sangat erat relevansinya dengan penelitian-penelitian akuntansi (Carruthers, 1995). Perspektif *institutional* mengungkapkan kemungkinan kejadian dan persistensi perilaku melalui kebiasaan, konvensi, kenyamanan, atau kewajiban sosial antara lain menyoroti dampak negara, masyarakat, dan tekanan budaya terhadap perilaku organisasi dari waktu ke waktu. (Oliver, 1991 dalam Amirya, 2013).

Institutional Theory atau teori kelembagaan *core* idea-nya adalah terbentuknya organisasi oleh karena tekanan lingkungan institusional yang menyebabkan terjadinya institusionalisasi (Roen, 2011). Institusionalisasi sebagai proses dalam organisasi untuk menetapkan suatu karakter ditentukan oleh komitmen organisasi dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip (Selznick, 1992 dalam Dacin, 2002)

Ide pokok *institutional theory* yang menyebabkan terjadinya institusionalisasi. Institusi memiliki beberapa makna tergantung konteksnya diantaranya sebagai sebuah organisasi; tempat/lingkungan di mana sebuah organisasi berada; atau adat-istiadat/kebiasaan, praktik, atau aturan yang mempengaruhi perilaku (Groenewegan, *et al.* 2010). Institusi dapat terwujud dalam berbagai bentuk mulai dari sifat sangat implisit berupa nilai/kepercayaan pada bagaimana seseorang memperlakukan orang lain sampai pada praktik-praktik atau aturan-aturan yang eksplisit. Institusi juga dapat berupa nota kesepahaman dan kesepakatan antar rekan bisnis, karyawan dan atasan sampai

pada peraturan perundang-undangan yang diterbitkan oleh pemerintah (Groenewegan, *et al.* 2010).

Institusionalisasi adalah proses dimana nilai/kesepakatan/praktik/aturan itu dikembangkan dan dipelajari (Albu, *et al.* 2014). Proses perubahan tersebut biasanya terjadi secara evolusioner (sedikit demi sedikit) dibentuk oleh institusi yang sudah ada. Dimaggio dan Powell (1983) menganggap proses homogenisasi ini disebut sebagai *isomorphism*. Konsep *isomorphism* ini muncul karena adanya suatu ide bahwa organisasi bersaing untuk mendapatkan legitimasi dan kekuatan politik. Oleh karena itu, organisasi harus mengadopsi struktur, metode, teknologi dan teknik yang telah tervalidasi secara sosial. Awalnya, proses homogenisasi ini berupa adopsi terhadap inovasi yang dilakukan karena adanya keinginan untuk memperbaiki kinerja, namun pada perkembangannya lebih dikarenakan kepentingan untuk mendapatkan legitimasi (Meyer dan Rowan, 1977). Hawley (1968) seperti dirujuk oleh Amirya (2013) mendefinisikan *isomorphism* sebagai suatu proses pemaksaan terhadap sebuah organisasi dalam suatu populasi untuk menyerupai organisasi lainnya yang menghadapi kondisi lingkungan yang sama.

Terbentuknya organisasi disebabkan oleh berbagai fenomena yang terjadi di dalam lingkungannya dan cenderung mirip (*isomorphism*) dengan lingkungan tersebut. Pada dasarnya *institutional theory* berbicara tentang banyak hal namun yang menjadi topik utama dalam penelitian ini adalah penjelasan gejala *isomorphism* dalam hal menerapkan suatu sistem di dalam organisasi. *Isomorphism* merupakan gejala dimana organisasi formal menjadi mirip dengan lingkungannya (Meyer dan Rowan, 1977). Hal tersebut disebabkan karena adanya saling ketergantungan dalam hal teknis dan pertukaran, atau memang karena struktural, organisasi tersebut mencerminkan realitas yang dibentuk secara sosial (Meyer dan Rowan, 1977). *Institutional isomorphism* merupakan istilah yang menggambarkan sebuah proses pelebagaan. Pada suatu kejadian sosial, suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor tertentu dan biasanya oleh institusi sosial untuk menerima, menggabungkan serta kemudian menerapkan beberapa karakteristik asing sesuai dengan fungsinya. Dengan adanya *institutional*

isomorphism, maka akan semakin meningkatkan pengakuan atas homogenisasi organisasi kepada lingkungan sosial yang baru (legitimasi).

Penganut *institutional theory* tertarik untuk memahami mengapa organisasi menjadi serupa dan mengapa terdapat kesamaan dalam bentuk dan praktik-praktik organisasi (Dimaggio dan Powell, 1983; Meyer dan Rowan, 1977). Keanekaragaman bentuk dan praktik organisasi masih nampak pada tahap awal pendirian organisasi. Ketika organisasi mulai tumbuh, mereka akan mulai meniru strategi, struktur dan budaya organisasi lain yang diyakini dapat meningkatkan peluang organisasi untuk dapat bertahan. Hal inilah yang menyebabkan terjadinya homogenitas dalam lingkungan organisasi.

Dimaggio dan Powell, (1983) mengidentifikasi tiga mekanisme untuk perubahan *institutional isomorphism*. Pertama *coersive isomorphism*, merupakan hasil dari tekanan formal maupun informal yang diberikan pada organisasi dengan organisasi lain dimana mereka saling bergantung dan didalamnya terdapat fungsi organisasi. Kedua, *mimetic isomorphism* atau meniru; terjadi ketika teknologi organisasi kurang dipahami. Ketika tujuan yang ambigu, atau ketika terdapat ketidakpastian lingkungan, maka organisasi akan cenderung menjadikan diri mereka sebagai model yang sama seperti organisasi lain dan mendorong organisasi untuk melakukan imitasi (March dan Olsen, 1976 dalam Sofyani dan Akbar, 2014). Ketiga adalah *normative isomorphism* yang berkaitan dengan profesionalisme (Larson, 1977; Collins, 1979; Dimaggio dan Powell, 1983 dalam Sofyani dan Akbar, 2014).

Institutional theory dipandang sangat relevan untuk digunakan dalam mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi adopsi suatu sistem dalam sebuah organisasi (Usman dan Rosidi, 2012). Perubahan dalam lingkungan lembaga organisasi dapat disebabkan oleh homogenitas yang pada akhirnya menimbulkan rangsangan atau hambatan terhadap praktik-praktik organisasi baru, termasuk dalam hal praktik akuntansi (Chang, 2007).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Institutional Theory* adalah terbentuknya organisasi oleh karena adanya tekanan lingkungan

institusional yang menyebabkan organisasi untuk berupaya sehingga mirip dengan lingkungannya dalam bentuk dan praktik-praktik organisasi.

2.4. Tekanan dari Pemerintah dan Organisasi lain (*Coercive Isomorphism*)

Coercive isomorphism yaitu proses penyesuaian menuju kesamaan dengan cara “pemaksaan”. *Coercive isomorphism* adalah tekanan eksternal yang diberikan oleh pemerintah, peraturan, atau lembaga lain untuk mengadopsi struktur atau sistem. Sejalan dengan itu DiMaggio dan Powell, (1983) juga menyatakan bahwa *coercive isomorphism* merupakan hasil dari tekanan formal dan informal yang diberikan pada organisasi oleh organisasi lain dimana organisasi tergantung dengan harapan budaya masyarakat di mana organisasi menjalankan fungsinya.

Ridha (2012) menyebutkan bahwa peraturan dan perundang-undangan merupakan indikator adanya tekanan eksternal dalam bentuk *coercive* pada penyusunan laporan keuangan. Ridha (2012) juga menjelaskan bahwa yang menjadi indikator dari *coercive isomorphism* adalah: (1) Perubahan Peraturan/Undang-undang; (2) Tuntutan Pemimpin; (3) Tuntutan Masyarakat; (4) Pemberitaan media massa; (5) Perhatian lebih dari Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM); dan (6) Tuntutan Komunitas Bisnis.

Ashworth *et al.* (2009) mengatakan *coercive isomorphism* disebabkan oleh pemerintah, regulasi, atau lembaga yang menyediakan sumber daya untuk mengadopsi sistem. Tekanan ini mungkin telah dihasilkan dari kewajiban kontraktual pihak. Umumnya, organisasi menerima tekanan ini sebagai kekuatan, atau undangan untuk bergabung dengan koalisi (Meyer & Rowan, 1977). DiMaggio dan Powell, (1983) juga menyebutkan bahwa *coercive isomorphism* terjadi karena adanya faktor kekuasaan yang mengikat.

DiMaggio dan Powell (1983) dalam Donaldson (1995), mengidentifikasi beberapa penyesuaian organisasi dalam *coercive isomorphism*, pada teori institusional antara lain:

a. Penyesuaian Kategorial

Terjadi ketika aturan-aturan institusional mengarahkan organisasi membentuk struktur mereka. Konvensi-konvensi tersebut kemudian akan menghasilkan struktur yang homogen.

b. Penyesuaian struktural

Disebabkan oleh peraturan pemerintah, ketidakpastian lingkungan, atau mencari legitimasi. Perusahaan akan mengadopsi struktur organisasi yang spesifik (biasanya dengan menyewa seseorang dari perusahaan yang sukses atau menyewa konsultan).

c. Penyesuaian Prosedural

Disamping struktur, organisasi biasanya terpengaruh untuk melakukan sesuatu dalam beberapa cara pula. Kadangkala penyesuaian atau adopsi adalah hasil dari ketidakpastian atau paksaan (*coersive*), dan pemaknaan *normative*. Sehingga perlu dalam perubahan prosedur sebagai prosedur standar pada program TQM (*Total Quality Management*), PERT Chart (*Program Evaluation Review Techniques*) dalam mencapai standar prosedur pengoperasian, dua kelompok utama yang membutuhkan prosedur adalah pemerintah dan kelompok profesional (DiMaggio dan Powell, 1983). Para pengacara menjadi perantara bagi keduanya dan menguasai sebagian prosedur keorganisasian.

d. Penyesuaian Personil

Organisasi modern memiliki berbagai aturan spesialisasi disertai dengan sertifikat profesional (khususnya pada organisasi di Barat). Penyesuaian terhadap aturan-aturan institusi biasanya perlu untuk menyewa atau menggunakan personil yang spesifik. Kebutuhan lisensi atau akreditasi

biasanya harus memenuhi persentasi (%) kualifikasi personil dalam posisi kunci. Sertifikat sangat penting sebagai sumber legitimasi. Kebutuhan pendidikan selalu meningkat sesuai bagian dari posisi kerja walaupun tidak jelas hubungan antara tujuan pendidikan dengan produktifitas. Hal ini terlihat jelas pada benda institusional ketimbang keterampilan teknis yang berbasis pada efektivitas. Memiliki sertifikat atau pekerja berpendidikan merupakan signal bagi lingkungan bahwa seseorang merupakan pekerja modern, perusahaan yang bertanggung jawab menggunakan kriteria rasional dalam menyeleksi dan mempromosikan personilnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Coercive isomorphism* muncul karena adanya tekanan yang datang dari pengaruh politik, masalah legitimasi, dan organisasi lain. Bagi organisasi yang menerimanya, tekanan-tekanan tersebut dapat dirasakan sebagai desakan, bujukan, ataupun sebagai ajakan.

2.5. Organisasi Meniru Organisasi Lain (*Mimetic Isomorphism*)

Mimetic isomorphism yaitu proses dimana organisasi meniru organisasi lain untuk keunggulan kompetitif pada bidang yang sama dan untuk mengurangi ketidakpastian yang dihadapi suatu organisasi. Ketidakpastian yang dimaksud mungkin saja bersumber dari kurangnya pemahaman akan teknologi organisasi (March dan Olsen, 1976), terpecahnya sasaran-sasaran yang ingin dicapai, dan terciptanya ketidakpastian. Ketika contoh ketidakpastian tersebut terjadi, maka mungkin saja suatu organisasi yang mengalaminya mulai mencari model untuk dicontoh dan biasanya dari organisasi lain yang dinilai lebih berhasil. Ketidakpastian yang dimaksud mungkin saja bersumber dari kurangnya pemahaman akan teknologi organisasi (March dan Olsen, 1976), terpecahnya sasaran-sasaran yang ingin dicapai, dan terciptanya ketidakpastian.

Mimetic isomorphism adalah tekanan untuk menyalin atau meniru aktivitas, sistem atau struktur organisasi (Ashworth, *et al.* 2009). Sementara itu,

mimetic isomorphism menurut DiMaggio & Powell (1983), adalah *isomorphism* yang terjadi ketika sebuah organisasi meniru praktek yang ada pada organisasi lain yang dinilai lebih baik dan berhasil.

Khubiyati, *et al.* (2016) mengatakan bahwa dalam menghadapi ketidakpastian perusahaan mencoba untuk mengurangi ketidakpastian dengan meniru perilaku perusahaan lain, *mimetic isomorphism* terjadi ketika teknologi organisasi yang kurang dipahami, tujuan yang ambigu, atau ketika lingkungan menciptakan ketidakpastian simbolik *mimetic isomorphism* memiliki daya tarik yang kuat dalam menghadapi ketidakpastian.

Dimaggio dan Powel, (1983) mengatakan bahwa salah satu alasan struktur organisasi cenderung serupa adalah karena hanya terdapat sedikit model organisasi yang dapat ditiru. Oleh karena itu, upaya memilih struktur organisasi untuk menghadapi ambiguitas dan ketidakpastian seringkali didasarkan pada pola organisasi yang sama (Khubiyati, *et al.* 2016).

Salah satu contoh nyata adalah permodelan yang dilakukan di negara Jepang pada akhir abad ke 19 yakni meniru sistem pemerintahan negara-negara barat yang dianggapnya berhasil dengan mengirimkan perwakilannya ke tiap-tiap negara tersebut (Amirya, 2012). Perancis merupakan negara yang dijadikan Jepang sebagai negara permodelan untuk urusan peradilan, tentara, dan kepolisian. Pembelajaran sistem pos dan angkatan laut diadopsi Jepang dari Inggris. Kemudian, untuk urusan perbankan dan pendidikan seni, Jepang mempelajarinya dari Amerika Serikat. Upaya perubahan dengan cara permodelan tersebut ditujukan untuk mendapatkan legitimasi atau sekedar menunjukkan usaha organisasi yang bersangkutan dalam memperbaiki kondisi yang sudah berjalan sebelumnya. Banyaknya jumlah populasi pegawai yang dipekerjakan atau konsumen yang dilayani oleh suatu organisasi merupakan faktor-faktor yang menambah tekanan organisasi untuk menyediakan program dan jasa seperti yang ditawarkan oleh organisasi lain sehingga terjadilah *mimetic isomorphism*. Ada empat isu yang dibahas pada *mimetic isomorphism* yaitu:

- a. Peningkatan *isomorphism*

Mengungkapkan definisi peningkatan isomorphisme institusional adalah peningkatan homogenitas antara negara-negara di Amerika Serikat, yang mengindikasikan peningkatan homogenisasi pada negara sebagai refleksi proses institusionalisasi berupa penyesuaian dan rasionalisasi.

b. Terlambat mengadopsi

Tolbert dan Zuckler, (1983) menggunakan sebuah kasus untuk menjelaskan secara institusional analisis mereka mengenai pengadopsian secara historis dari peraturan sipil sebagai bagian dari reformasi administrasi kependudukan di Amerika Serikat. Mereka mengemukakan bahwa pengadopsian awal dari praktek-praktek tersebut oleh beberapa kota merupakan suatu upaya rasional untuk mengatasi masalah. Pengadopsian selanjutnya oleh kota lain merupakan suatu respons terhadap apa yang telah menjadi norma institusional yang menentukan praktek-praktek legitimasi. Tolbert dan Zuckler, (1983) melihat bahwa perubahan struktur sebagai orientasi terhadap keefektifan internal untuk pengadopsian awal, tetapi tidak terhadap penyesuaian institusional selanjutnya. Ia hanya berupa adopsi nilai-nilai dan norma-norma.

c. Teori institusional sebagai sebuah tradisi

Teori institusional sebagai sebuah tradisi dijelaskan oleh Eisenhardt (1998) dari pengamatannya terhadap sistem pembayaran yang berbeda-beda yang digunakan pada toko-toko retail. Alasan mengapa toko-toko retail atau grosir membayar dengan cara yang berbeda adalah karena sejak awal toko-toko tersebut sudah menerapkan cara-cara demikian atau sudah menjadi tradisi.

d. Peniruan

Fleigstein (1985) menawarkan sebuah analisis secara sosiologis mengenai penyebab pengadopsian struktur yang bersifat multidivisi oleh sebuah korporasi. Fleigstein (1985) kemudian menemukan bukti bahwa perusahaan lebih suka mengadopsi struktur multidivisional sebagaimana

telah mereka temukan dari perusahaan lain dalam industri yang sama yang telah melakukannya. Hal ini diidentifikasinya sebagai *mimetic isomorphism*. Fleigstein (1985) juga mencatat bahwa perusahaan akan mendivisionalisasikan strukturnya apabila pesaing-pesaing merubah strukturnya pula. Bila pesaing mengadopsi struktur yang layak, dan mereka mencapai performansi organisasi yang secara relatif superior dibanding perusahaan yang sudah dan belum mendivisionalisasikan strukturnya maka akan terjadi apa yang disebut sebagai *mimetic isomorphism*.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *mimetic isomorphism* muncul karena adanya ketidakpastian, oleh karena itu organisasi berupaya meniru organisasi lain yang lebih sukses dalam bidang yang sama dan untuk mengurangi ketidakpastian yang dihadapi suatu organisasi.

2.6. Tuntutan Badan Profesional dan Budaya (*Normative Isomorphism*)

Normative Isomorphism yaitu proses dimana organisasi mendapat tekanan dari norma-norma kelompok untuk mengadopsi praktek-praktek institusional tertentu karena adanya tuntutan profesional. Larson (1977) dan Collins (1979) seperti dirujuk oleh DiMaggio dan Powell, (1983) menginterpretasikan profesionalisasi sebagai seluruh upaya yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk menentukan kondisi dan metode kerja mereka, mengendalikan “*the production of producers*” dan untuk menetapkan dasar kognitif dan legitimasi atas pekerjaan mereka. Terdapat dua aspek profesionalisasi yang berpengaruh terhadap *isomorphism*. Pertama, profesionalisasi yang dihasilkan dari pendidikan formal di universitas, dan yang kedua dihasilkan dari lembaga pelatihan profesional. Keduanya berperan penting dalam pengembangan norma-norma organisasi bagi para manager profesional dan staf-stafnya. Selain itu, professional dan asosiasi perdagangan juga turut berperan dalam menetapkan dan menyebarkan peraturan-peraturan organisasi dan perilaku professional yang sifatnya *normative*.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan lebih stabil, lebih produktif, lebih merasa puas dengan kehidupan dan dirinya sendiri, sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi (Gupta, *et al.* 2010)

Dimaggio dan Powell, (1983) menyatakan bahwa jika manajer suatu organisasi tersebut berpartisipasi dalam asiosisasi perdagangan dan professional maka organisasi tersebut menjadi semakin mirip dengan organisasi lain di bidang yang sama. *Normative isomorphism* mengacu pada dampak dan pengaruh standar profesional terhadap praktek organisasi (Asworth, *et al.* 2009). Jadi, ciri dari terjadinya *normative isomorphism* adalah jika ada intervensi dari aktor profesional misalnya keterlibatan dalam suatu perubahan.

Salah satu bagian dari *normative isomorphism* adalah budaya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia budaya artinya pikiran, akal budi, hasil, adat istiadat atau sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sukar diubah.

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari banyak unsur rumit, termasuk sistem agama, politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Edy Sutrisno, 2018).

Budaya juga memiliki arti tentang nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu meskipun anggota kelompok sudah berubah. Budaya juga menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu organisasi sehingga karyawan-karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku rekan-rekan lainnya. Setiap tingkatan budaya memiliki tensi alamiah untuk mempengaruhi tingkatan budaya yang lain (Kotter dan Heskett, 1992).

Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sedangkan budaya organisasi yang lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan (Deal dan Kennedy, 1982), Miner (1990), dan Robbins (1990).

Hofstede (2019) menyatakan bahwa budaya di Indonesia peran atasan dihormati bawahannya dan atasan mengandalkan ketaatan bawahannya. Bawahan diharapkan akan mengikuti perkataan yang diarahkan oleh atasan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *normative isomorphism* muncul karena adanya tekanan dari norma-norma kelompok, budaya dan tuntutan profesional untuk mengadopsi praktek-praktek *institusional*.

2.7. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang ada, maka dapat dihasilkan sebuah model kerangka pemikiran yang dapat dijadikan landasan dalam penelitian ini. Model kerangka tersebut tersusun dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *coercive isomorphism*, *mimetic isomorphism* dan *normative isomorphism*, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah penerapan sistem informasi akuntansi.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual Penelitian



