

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memerlukan pengendalian manajemen, karena sistem tersebut didesain untuk mengatur aktivitas anggota organisasi melalui para pemimpin (manajer) organisasi agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Proses pengendalian dilakukan melalui para pemimpin (manajer) dengan penentuan tujuan dan strategi pelaksanaan dan pengukuran serta analisis prestasi dan penghargaan. Pengendalian manajemen merupakan salah satu dari beberapa tipe aktivitas perencanaan dan pengendalian yang ada dalam suatu organisasi. Beberapa aktivitas yang termasuk dalam pengendalian manajemen seperti perencanaan aktivitas yang akan dilakukan, pengkoordinasian aktivitas, pengkomunikasian informasi, pengevaluasian informasi, pembuatan keputusan yang menyangkut apakah suatu aktivitas akan dilakukan atau tidak dan bagaimana mempengaruhi orang-orang dalam organisasi untuk merubah perilakunya (Cahyono, 2007: 2).

Sistem Pengendalian Manajemen adalah suatu mekanisme baik secara formal maupun informal yang didesain untuk menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan peluang dan pencapaian harapan serta memperoleh hasil (output) yang diinginkan, dengan memfokuskan pada

tujuan yang akan dicapai oleh organisasi dan perilaku yang diinginkan partisipan (Anthony dan Govindarajan (2001: 6). Sebagai konsekuensinya pemahaman tentang sistem pengendalian hanya didasarkan pada mekanisme penginvestigasian yang diimplementasikan oleh manajemen untuk mengendalikan pekerjaan melalui pengamatan dan pemantauan perilaku dan output (Cahyono, 2007: 2).

Sistem Pengendalian Manajemen adalah seluruh organisasi yang digunakan oleh perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuannya. Untuk memperoleh keberhasilan dan keuntungan yang berkelanjutan setiap perusahaan harus memiliki sistem dan tenaga kerja yang berkualitas, dalam hal ini harus memiliki Sistem Pengendalian Manajemen yang optimal. Seiring dengan perkembangan dan kemajuan teknologi mengakibatkan persaingan yang ketat antar perusahaan, persaingan tersebut memaksa perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawannya untuk mencapai tujuan utamanya.

Pada saat ini masalah yang sering dihadapi oleh setiap perusahaan yaitu peningkatan sistem pengendalian yang tidak berjalan secara optimal dan otomatis, artinya Sistem Pengendalian Manajemen memerlukan karyawan sebagai penggerak atau eksekutor untuk menciptakan kinerja yang optimal, Salah satu faktor keberhasilan perusahaan juga adalah pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan, karyawan yang mampu menciptakan dan mengelola perusahaan akan

memiliki keunggulan dalam organisasi dan perusahaan tersebut juga akan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Oleh karena itu Sistem Pengendalian Manajemen dalam suatu perusahaan akan berjalan dengan optimal apabila didukung dengan sumber daya manusia yang optimal dan berkualitas. Secanggih apapun sistem yang dirancang oleh suatu perusahaan apabila karyawan tersebut tidak memiliki sumber daya yang optimal tujuan perusahaan tidak akan tercapai .

Untuk mencapai tujuannya seorang manajer harus memperhatikan sumber daya yang dimiliki oleh setiap karyawan, agar dipergunakan secara efisien dan efektif. Karena di era globalisasi sekarang ini pengetahuan dan tenaga kerja merupakan hal penentu demi keberhasilan pembangunan, untuk itu dibutuhkan manusia-manusia yang memiliki sumber daya dan pengetahuan yang luas untuk dapat bersaing di era yang akan datang.

Dalam kenyataan sering dijumpai bahwa suatu perusahaan memiliki pedoman Sistem Pengendalian Manajemen yang baik, namun tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, sehingga pengendalian manajemen yang telah dirancang tersebut tidak memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Sistem Pengendalian Manajemen dapat berjalan secara efektif dan efisien jika dilaksanakan sungguh-sungguh oleh manajemen. Tanggung jawab berjalannya Sistem Pengendalian Manajemen sangat bergantung pada manajemen. Manajemen

menetapkan tujuan, merancang dan melaksanakan mekanisme pengendalian memantau serta mengevaluasi pengendalian. Dengan demikian seluruh pegawai dalam perusahaan memegang peran penting untuk mencapai dilaksanakannya Sistem Pengendalian Manajemen secara efektif dan efisien.

Salah satu perusahaan atau BUMN yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik, yaitu PT. PLN bertugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum yang kebutuhannya meningkat setiap tahunnya. Peningkatan akan kebutuhan tenaga listrik sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia, sementara PT. PLN memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Di Indonesia PT. Perusahaan Listrik Negara/PLN (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang ditunjuk sebagai penyedia tenaga listrik guna memenuhi kebutuhan listrik masyarakat Indonesia. (www.pln.co.id)

Pada hakekatnya pengendalian manajemen sedikitnya memiliki empat elemen yaitu pelacak, penilai, effector, dan jaringan komunikasi, salah satu dari empat elemen tersebut yaitu penilai telah diterapkan pada PT. PLN (Persero) Cabang Gorontalo, dimana dalam setiap semester akan dilakukan penilaian menggunakan smulai online atas kinerja masing-masing karyawan oleh pimpinan perusahaan. Penilaian kinerja tersebut akan bermanfaat bagi pimpinan ataupun karyawan yang dinilai prestasi

kerjanya, maupun akan bermanfaat bagi organisasi atau lembaganya. Di samping itu dengan penilaian kinerja akan ada kaitannya dengan kontraprestasi serta untuk menyadarkan dan meyakinkan bagi karyawan mengenai pentingnya tindakan perbaikan atas pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan. Sebagai alat penilaian kinerja, pelaporan merupakan suatu komitmen antara pegawai dan pimpinan, karena pelaporan merupakan alat penilaian atas kesanggupan pegawai dengan kenyataan yang dapat dicapai di waktu mendatang. Demi tercapainya kinerja yang optimal dalam suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang optimal pula, karena salah satu faktor penentu dari keberhasilan suatu perusahaan yaitu sumber daya dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Dalam setiap tahun keberhasilan PT. PLN (Persero) Cabang Gorontalo harus melampaui target yang akan dicapai, untuk itu dalam meningkatkan kinerja dari PT PLN (Persero) Cabang Gorontalo setiap karyawan selalu dilakukan penilaian terhadap kinerjanya. Dalam penilaian kinerja karyawan oleh pimpinan masih terdapat karyawan yang memiliki nilai kurang atas kinerjanya, hal tersebut dikarenakan kurangnya pengetahuan oleh karyawan tersebut atas tugas-tugas dalam bidangnya, sehingga mengalami keterlambatan dalam pelaporan keuangan, sedangkan pimpinan perusahaan menuntut setiap karyawan untuk melaporkan kinerjanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan,

Dalam pelaporan tersebut terdapat pelaporan atas biaya-biaya yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan, yaitu besarnya beban yang dikeluarkan dalam pembelian bahan bakar dan pelumas, PT. PLN (Persero) Cabang Gorontalo tidak mendapatkan bahan bakar yang ber subsidi, sehingga dari tahun 2009 sampai 2012 beban usaha PT. PLN sering mengalami kenaikan, dan menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Seperti yang disajikan pada tabel berikut:

TABEL 1: LAPORAN KEUANGAN

Tahun	Pendapatan Usaha	Beban Usaha	Laba Usaha
2009	Rp. 145.222.144	Rp. 135.275.969	Rp. 224.600
2010	Rp. 162.375.294	Rp. 149.108.071	Rp. 218.766
2011	Rp. 208.017.823	Rp. 185.639.600	Rp. 117.594
2012	Rp. 232.656.456	Rp. 203.115.450	Rp. 69.451

Sumber: www.pln.go.id

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa PT. PLN mengalami kenaikan atas beban usaha sehingga menghasilkan kerugian bagi perusahaan yang disebabkan oleh karyawan yang tidak maksimal dalam bekerja. Berdasarkan penelitian di atas, maka penulis tertarik untuk membahasnya lebih lanjut dalam skripsi yang berjudul "*PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA PT PLN (Persero) CABANG GORONTALO*"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Masih kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap kinerja setiap karyawan
2. Adanya biaya-biaya yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan
3. Penempatan sumber daya yang dimiliki karyawan yang kurang efektif

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh pada kinerja perusahaan PT. PLN (Persero) Cabang Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap kinerja perusahaan di PT. PLN (Persero) Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk perkembangan ilmu akuntansi, khususnya yang berkaitan dengan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap kinerja keuangan. Disamping itu, diharapkan pula dapat menjadi referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi masukan informasi bagi PT. PLN Cabang Gorontalo dalam pelaksanaan Sistem Pengendalian Manajemen sehingga dapat dilakukan pengawasan perusahaan demi tercapainya kinerja yang optimal dan bertanggung jawab.